

# 1 ANHANG A

## SKALENDOKUMENTATION DER LEHRERVARIABLEN



## 1.1 Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung (WIRKALL\_r)

Jerusalem & Schwarzer, 1981 (revidiert 1999)

WIRKALL_01	Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.
WIRKALL_02	Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.
WIRKALL_03	Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.
WIRKALL_04	In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.
WIRKALL_05	Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, daß ich gut mit ihnen zurechtkommen kann.
WIRKALL_06	Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann.
WIRKALL_07	Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.
WIRKALL_08	Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.
WIRKALL_09	Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.
WIRKALL_10	Wenn ein Problem auf mich zukommt, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich es lösen kann.

### Autoren

Matthias Jerusalem & Ralf Schwarzer, 1981 (revidiert 1999)

### Kurzbeschreibung

Das Konzept der Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung fragt nach der persönlichen Einschätzung der eigenen Kompetenzen, *allgemein* mit Schwierigkeiten und Barrieren im täglichen Leben zurechtkommen.

In der Auseinandersetzung mit alltäglichen Umweltaforderungen stellen unsere Selbstwirksamkeitserwartungen (oder Kompetenzerwartungen) eine wichtige personale Ressource dar. Wenn wir schwierige Dinge zu bewältigen haben, müssen wir die an uns gestellten Anforderungen gegen unsere Kompetenzen abwägen. Erst dann entscheiden wir uns für eine bestimmte Handlung bzw. Bewältigungsreaktion (vgl. Bandura, 1977, 1997; Lazarus & Folkman, 1984; Schwarzer, 1993).

Diese subjektiven Kompetenzüberzeugungen, eine neue oder schwierige Aufgabe auch dann erfolgreich lösen zu können, wenn sich Widerstände in den Weg stellen, muß abgegrenzt werden von der *Handlungsergebnis-Erwartung*, also der Wahrnehmung von Kontingenzen zwischen einer Handlung und ihren Konsequenzen.

Kognitionen über eigene Fähigkeiten beeinflussen das Handeln. Solche subjektiven Überzeugungen können mehr oder weniger mit der Wirklichkeit übereinstimmen. Bandura (1997, S. 3) definiert: „Wahrgenommene Selbstwirksamkeit bezieht sich auf Überzeugungen über diejenigen eigenen Fähigkeiten, die man benötigt, um eine bestimmte Handlung zu organisieren und auszuführen, um damit bestimmte Ziele zu erreichen“ (Übers. der Verf.).

Selbstwirksamkeitserwartungen beeinflussen vor allem die *Auswahl* von Handlungen (Schwierigkeitsgrad), die investierte *Anstrengung* im Zielerreichungsprozeß, die *Ausdauer* angesichts von Schwierigkeiten und Barrieren sowie indirekt den Grad des *Handlungserfolges*.

Vier unterschiedlich effektive Quellen der Selbstwirksamkeitserwartung lassen sich unterscheiden (Bandura, 1997). Auf der untersten Ebene kann die *körperliche Erregung* einen Hinweis darauf geben,

daß die eigenen Handlungsressourcen schwach sind, z. B. wenn man spürt, wie das Herz bis zum Halse schlägt angesichts einer schwierigen Anforderungssituation. Die *verbale Mitteilung* oder Überredung gilt ebenfalls als Quelle zum Aufbau von Selbstwirksamkeitserwartungen („Du kannst es bestimmt schaffen“). Auch wenn das Individuum Modellpersonen beim Handeln beobachtet, kann es Rückschlüsse auf die eigene Kompetenz ziehen, was als *stellvertretende Erfahrung* bezeichnet wird. Auf der vierten, wirksamsten Stufe steht die *direkte Erfahrung*, also das eigene aktive Handeln und das Meistern einer schwierigen Aufgabe.

Das Konstrukt der Selbstwirksamkeitserwartung läßt sich gegen das der *Handlungsergebnis-Erwartung* abgrenzen. Erwartungen über Handlungsfolgen spielen in vielen Theorien eine wichtige Rolle für die Erklärung von Verhalten, so z. B. in Rotters (1966) sozialer Lerntheorie oder in den Erwartungs-Wert-Theorien (z.B. Vroom, 1964). Handlungsfolgen werden in diesen Theorien vor allem unter dem Aspekt der *Kontrolle* betrachtet: Steht es in der Macht eines Individuums, ein bestimmtes Handlungsergebnis zu bewirken?

Handlungsergebnis-Erwartungen lassen sich auch sprachlich von Selbstwirksamkeitserwartungen unterscheiden, da sie meist in Form von Wenn-Dann-Sätzen formuliert werden; beispielsweise „*Wenn* ich an der Weiterbildung teilnehme, *dann* verbessern sich meine Beförderungschancen“. Dagegen würde man eine Selbstwirksamkeitserwartung formulieren wie: „*Ich* bin mir *sicher*, daß ich durch aktive Weiterbildungsanstrengungen meine Beförderungschancen verbessern *kann*, *auch wenn es viel Kraft kostet*“.

Selbstwirksamkeitserwartungen beziehen sich auf bestimmte Verhaltensweisen, die zu bestimmten Handlungsergebnissen führen; für diese möglichen Handlungsergebnisse haben Personen wiederum Handlungs-Ergebniserwartungen. Somit sind beide Komponenten für Motivation und Verhaltensregulation bedeutsam.

Diese Überlegungen führen zu Konsequenzen bei der psychometrischen Erfassung des Konstrukts. Selbstwirksamkeitserwartungs-Items sollten in der ersten Person Singular formuliert sein („ich“), und sie sollten Verben enthalten wie „können“ oder „sich in der Lage sehen“. Darüber hinaus machen Fragen nach der Selbstwirksamkeitserwartung nur Sinn in Bereichen, in denen Anstrengung oder Ausdauer nötig sind. In einem Selbstwirksamkeits-Item sollte also der Schwierigkeitsgrad der Aufgabe deutlich werden. Dazu werden Handlungsbarrieren oder Ressourcen in Items aufgenommen.

Das **Antwortformat** ist vierstufig: stimmt nicht (1) - stimmt kaum (2) - stimmt eher (3) - stimmt genau (4).

## Ausgewählte Literatur

- Bäßler, J. & Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: Adaptación española de la escala de autoeficacia general [Measuring generalized self-beliefs: A Spanish adaptation of the General Self-Efficacy scale]. *Ansiedad y Estrés*, 2(1), 1-8.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (pp. 195-213). Washington, DC: Hemisphere.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Mittag, W., & Schwarzer, R. (1993). Interaction of employment status and self-efficacy on alcohol consumption: A two-wave study on stressful life transitions. *Psychology & Health*, 8, 77-87.
- Schwarzer, R. (Ed.) (1992). *Self-efficacy: Thought control of action*. Washington, DC: Hemisphere.
- Schwarzer, R. (1993). *Measurement of perceived self-efficacy. Psychometric scales for cross-cultural research*. Berlin, Germany: Freie Universität Berlin.
- Schwarzer, R. (1994). Optimism, vulnerability, and self-beliefs as health-related cognitions: A systematic overview. *Psychology and Health: An International Journal*, 9, 161-180.
- Schwarzer, R., Bäßler, J., Kwiatek, P., Schröder, K., & Zhang, J. X. (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: Comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the General Self-Efficacy scale. *Applied Psychology: An International Review*, 46 (1), 69-88.
- Schwarzer, R. & Born, A. (1997). Optimistic self-beliefs: Assessment of general perceived self-efficacy in thirteen cultures. *World Psychology*, 3 (1-2), 177-190.

Schwarzer, R., Born, A., Iwawaki, S., Lee, Y.M., Saito, E. & Yue, S. (1997). The Assessment of Optimistic Self-Beliefs: Comparison of the Chinese, Indonesian, Japanese, and Korean Versions of the General Self-Efficacy Scale. *Psychologia*, 40, 1-13.

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON.

Zhang, J. X., & Schwarzer, R. (1995). Measuring optimistic self-beliefs: A Chinese adaptation of the General Self-Efficacy scale. *Psychologia*, 38 (3), 174-181.

## Itemkennwerte

Variable	M1	SD1	M2	SD2	M3	SD3
WIRKALL_01	2,96	,68	3,07	,54	3,07	,54
WIRKALL_02	2,88	,78	3,09	,61	3,01	,65
WIRKALL_03	2,85	,68	2,87	,65	2,87	,64
WIRKALL_04	2,59	,70	2,70	,63	2,69	,65
WIRKALL_05	3,05	,60	3,03	,56	3,00	,57
WIRKALL_06	2,83	,75	2,89	,67	2,89	,63
WIRKALL_07	2,64	,97	3,04	,69	3,00	,72
WIRKALL_08	2,46	,90	2,55	,79	2,53	,81
WIRKALL_09	2,98	,62	3,04	,51	3,02	,57
WIRKALL_10	2,97	,74	3,00	,62	2,87	,63

## Innere Konsistenz und Trennschärfen

	Trennschärfen 1	Trennschärfen 2	Trennschärfen 3
WIRKALL_01	,51	,66	,56
WIRKALL_02	,57	,52	,42
WIRKALL_03	,47	,60	,53
WIRKALL_04	,56	,51	,56
WIRKALL_05	,53	,60	,63
WIRKALL_06	,69	,65	,55
WIRKALL_07	,60	,50	,47
WIRKALL_08	,62	,56	,55
WIRKALL_09	,59	,63	,66
WIRKALL_10	,58	,52	,58
Reliabilität $\alpha$	,86	,86	,85

## Summenwerte

Variable	M	SD	Minimum	Maximum	N
WIRKALL1	28.28	4.95	10.00	40.00	267
WIRKALL2	29.42	3.92	16.00	39.00	270
WIRKALL3	28.95	4.17	11.00	40.00	299

## 1.2 Skala zur Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung (WIRKLEHR)

Schwarzer & Schmitz, 1999

WIRKLEHR _01	Ich weiß, daß ich es schaffe, selbst den problematischsten Schülern den prüfungsrelevanten Stoff zu vermitteln.
WIRKLEHR _02	Ich weiß, daß ich zu den Eltern guten Kontakt halten kann, selbst in schwierigen Situationen.
WIRKLEHR _03	Ich bin mir sicher, daß ich auch mit den problematischen Schülern in guten Kontakt kommen kann, wenn ich mich darum bemühe.
WIRKLEHR _04	Ich bin mir sicher, daß ich mich in Zukunft auf individuelle Probleme der Schüler noch besser einstellen kann.
WIRKLEHR _05	Selbst wenn mein Unterricht gestört wird, bin ich mir sicher, die notwendige Gelassenheit bewahren zu können.
WIRKLEHR _06	Selbst wenn es mir mal nicht so gut geht, kann ich doch im Unterricht immer noch gut auf die Schüler eingehen.
WIRKLEHR _07	Auch wenn ich mich noch so sehr für die Entwicklung meiner Schüler engagiere, weiß ich, daß ich nicht viel ausrichten kann. (–)
WIRKLEHR _08	Ich bin mir sicher, daß ich kreative Ideen entwickeln kann, mit denen ich ungünstige Unterrichtsstrukturen verändere.
WIRKLEHR _09	Ich traue mir zu, die Schüler für neue Projekte zum Modellversuch zu begeistern.
WIRKLEHR _10	Ich kann Veränderungen im Rahmen des Modellversuchs auch gegenüber skeptischen Kollegen durchsetzen.

### Autoren

Ralf Schwarzer & Gerdamarie S. Schmitz, 1999

### Kurzbeschreibung

Für die Entwicklung der Lehrer–Selbstwirksamkeitsskala wurden zunächst Bereiche mit unterschiedlichen Kompetenzanforderungen innerhalb des Berufsfelds von Lehrern identifiziert. Es handelt sich hier vor allem um die Bereiche berufliche Leistung, berufliche Weiterentwicklung, soziale Interaktionen mit Schülern, Eltern und Kollegen sowie Umgang mit Berufsstreß. All diese Bereiche sollten in dem kompakten Meßinstrument zur Lehrer–Selbstwirksamkeit angemessen vertreten sein.

Bei der Entwicklung der vorliegenden Skala wurden im Rahmen des bundesweiten Modellversuchs *Selbstwirksame Schulen* zunächst jeweils fünf bis neun Items für jeden der genannten Bereiche entwickelt und mehrfach revidiert (siehe oben). Alle Items weisen die eindeutige semantische Struktur auf, die für Selbstwirksamkeitserwartungen typisch ist. Sie enthalten die subjektive Gewißheit einer Person („Ich“), etwas tun zu können, auch wenn eine Barriere im Weg steht.

Diese 27 Items, die im Modellversuch entworfen und empirisch erprobt wurden, dienten als primärer Itempool zur Konstruktion einer kurzen, ökonomischen Lehrer–Selbstwirksamkeitsskala. Es war das Ziel, ein Instrument von ungefähr zehn Aussagen zu schaffen, das generell bei Lehrern eingesetzt werden kann. Die Auswahl der Items erfolgte vor allem aufgrund von theoretischen Überlegungen und von Gruppendiskussionen zur Inhaltsvalidität, nur sekundär aufgrund der empirischen Itemkennwerte. Es war nicht das Ziel, eine stark homogene Skala zu entwickeln und die interne Konsistenz zu maximieren. Vielmehr erschien es sinnvoll, die Validitätsoptimierung zu betonen, indem relativ heterogene Handlungsbereiche im Berufsleben von Lehrern angesprochen werden.

Das **Antwortformat** ist vierstufig: stimmt nicht (1) - stimmt kaum (2) - stimmt eher (3) - stimmt genau (4).

## Ausgewählte Literatur

Schmitz, G. S. & Schwarzer, R. (2000, im Druck), Selbstwirksamkeitserwartungen von Lehrern: Längsschnittbefunde mit einem neuen Instrument. *Pädagogische Psychologie*.

## Itemkennwerte

Variable	M1	SD1	M2	SD2	M3	SD3
WIRKLEHR_01	2,34	,73	2,54	,72	3,08	,56
WIRKLEHR_02	2,97	,74	3,09	,69	2,94	,68
WIRKLEHR_03	3,22	,72	3,23	,58	2,49	,72
WIRKLEHR_04	2,76	,79	2,91	,74	2,47	,74
WIRKLEHR_05	2,87	,78	2,97	,68	2,94	,64
WIRKLEHR_06	2,93	,69	2,99	,63	2,94	,59
WIRKLEHR_07	2,73	,85	2,80	,87	2,77	,79
WIRKLEHR_08	3,13	,71	3,13	,62	3,04	,63
WIRKLEHR_09	3,03	,74	2,97	,65	3,20	,58
WIRKLEHR_10	2,63	,76	2,63	,64	2,82	,74

## Innere Konsistenz und Trennschärfen

	Trennschärfen 1	Trennschärfen 2	Trennschärfen 3
WIRKLEHR_01	,49	,43	,43
WIRKLEHR_02	,51	,40	,54
WIRKLEHR_03	,53	,45	,60
WIRKLEHR_04	,50	,34	,38
WIRKLEHR_05	,46	,41	,43
WIRKLEHR_06	,43	,29	,47
WIRKLEHR_07	,36	,41	,35
WIRKLEHR_08	,44	,47	,40
WIRKLEHR_09	,64	,56	,49
WIRKLEHR_10	,57	,49	,35
Reliabilität $\alpha$	,81	,76	,78

## Summenwerte

Variable	M	SD	Minimum	Maximum	N
WIRKLEHR1	28,53	4,60	10,00	39,00	267
WIRKLEHR2	29,07	3,85	17,00	38,00	269
WIRKLEHR3	28,73	3,85	14,0	39,0	292

## 1.3 Maslach Burnout Inventory

Maslach & Jackson, 1986

### Autoren

Christina Maslach & Susan E. Jackson, 1986  
(Übersetzung von Enzmann & Kleiber, 1989)

### Kurzbeschreibung

Das Maslach Burnout Inventar *MBI* wurde von Christina Maslach und Susan Jackson 1986 entwickelt. Es ist momentan das Instrument zur Messung von Burnout mit der weitesten Verbreitung. Burnout tritt vor allem in sozialen Berufen auf, in denen der Umgang mit Klienten (Patienten, Schülern etc.) einen großen Bestandteil der täglichen Arbeit ausmacht.

Das *MBI* enthält drei Subskalen, die die drei Komponenten des Burnout-Syndroms erfassen sollen. Es handelt sich dabei um Emotionale Erschöpfung, Depersonalisation und Leistungsverlust im beruflichen Zusammenhang.

Unter *emotionaler Erschöpfung* versteht man einen Zustand, in dem Menschen sich so ausgelaugt fühlen, daß sie sich an nichts mehr *freuen* können, daß sie keine *Begeisterung*, *Interesse* oder *Enthusiasmus* in ihrem Berufsleben mehr empfinden.

*Depersonalisation* (oder *Zynismus*) bezeichnet eine Verfassung, in der andere Personen nicht mehr als Mensch, sondern eher als Gegenstand, als Ding wahrgenommen und behandelt werden. Beispielsweise könnte ein Lehrer statt von seinen Schülern von seinem 'Schülermaterial' sprechen.

Im Bereich der *Leistung*, die man im Beruf erbringt, hat man als ausgebrannter Mensch das Gefühl, nicht mehr soviel wie vorher bzw. nicht mehr genügend zu leisten, das Soll nicht mehr erfüllen zu können.

Diese drei Zustände charakterisieren ausgebrannte Menschen. Ausgebrannte Personen neigen dazu, sich aus der belastenden Situation zu entfernen sowie sich abzugrenzen. Wenn man z.B. einen *Problemschüler* nicht mehr als Menschen, sondern eher als '*Nummer*' betrachtet, dann reduziert dies ein „schlechtes Gewissen“, wenn ein ausgebrannter Lehrer keine Zeit und Kraft aufbringen kann, um sich um die Probleme des Schülers angemessen zu kümmern.

Ausgebrannt-Sein bezeichnet also einen *extremen Erschöpfungszustand*, in dem Menschen sich emotional zurückziehen und depressiv-unzufrieden mit ihren Leistungen im Beruf sind.

Eine solche Verfassung ist unter Lehrern durchaus verbreitet. Sie kann sich vor allem dann entwickeln, wenn sich eine *extreme objektive Belastung* paart mit dem Fehlen von wirksamen *Bewältigungsstrategien*. Die *Wahl* von Bewältigungsstrategien sowie auch die *erfolgreiche Bewältigung selbst* stehen in einem engen Zusammenhang zu Selbstwirksamkeitserwartungen.

Die dreifaktorielle Faktorenstruktur des Instrumentes konnte in vielen Studien bestätigt werden. In der vorliegenden Untersuchung ließ sich allerdings in keiner der drei Datenerhebungswellen eine befriedigende dreifaktorielle Lösung finden.

Das Original-Antwortformat ist siebenstufig und reicht von „nie“, „mehrmals pro Jahr oder weniger“, „einmal im Monat“, „mehrmals im Monat“, „einmal die Woche“, „mehrmals die Woche“ bis „täglich“. Es wurde für die erste Datenerhebungswelle übernommen. Nach Protesten der Untersuchungsteilnehmer und einer hohen Antwortverweigerung auf den drei Subskalen wurde ab der zweiten Welle das Antwortschema angeglichen und ebenfalls ein 4-stufiges Antwortformat statt des 7-stufigen gewählt (stimmt nicht (1) - stimmt kaum (2) - stimmt eher (3) - stimmt genau (4)).

Ab der 2. Welle wurde ein 4-stufiges **Antwortformat** statt des 7-stufigen der 1. Welle gewählt (stimmt nicht (1) - stimmt kaum (2) - stimmt eher (3) - stimmt genau (4)).

## Ausgewählte Literatur

- Barth, A. (1990). *Burnout bei Lehrern*. Göttingen: Hogrefe.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. (1995). A longitudinal study of psychological burnout in teachers. *Human Relations, 48*, 187-202.
- Enzmann, D. (1996). *Gestreßt, erschöpft oder ausgebrannt? Einflüsse von Arbeitssituation, Empathie und Coping auf den Burnoutprozeß*. München, Wien: Profil.
- Enzmann, D. & Kleiber, D. (1989). *Helfer-Leiden: Streß und Burnout in psychosozialen Berufen*. Heidelberg: Asanger.
- Golombiewski, R. T., Munzenrider, R. F., & Stevenson, J. (1986). *Stress in organizations*. New York: Praeger.
- Greenglass, E. R., Fiksenbaum, L., & Burke, R. J. (1994). The relationship between social support and burnout over time in teachers. *Journal of Social Behavior and Personality, 9*, 219-230.
- Jerusalem, M. & Mittag, W. (1999). Selbstwirksamkeit, Bezugsnormorientierung, Leistung und Wohlbefinden in der Schule. In M. Jerusalem & R. Pekrun (Hrsg.), *Emotion, Motivation und Leistung* (S. 223-245). Göttingen: Hogrefe.
- Lazarus, R. S. (1995). Psychological stress in the workplace. In R. Crandall & P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress* (pp. 3-14). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Wolpin, J., Burke, R. J., & Greenglass, E. (1994). A longitudinal study of psychological burnout and its effect on psychosomatic symptoms. *Journal of Health and Human Resources Administration, 17*, 286-303.

## Skalenbildung

In keiner der drei Wellen war es möglich, die dreifaktorielle Struktur des Burnout Inventars zu replizieren. Die Itemkennwerte sind z.T. nicht befriedigend. Dennoch wurde auf eine Revision verzichtet, um die ursprünglichen Skalen beibehalten zu können, damit Vergleiche mit anderen Studien weiterhin möglich sind.

### 1.3.1.1 Faktorstruktur

Im folgenden sind die Faktorenlösungen für alle drei Meßzeitpunkte dargestellt. Für jeden der drei Meßzeitpunkte wird zunächst die Faktorstruktur einer *Principal Component Analysis* mit Extraktion aller Faktoren mit einem Eigenwert größer 1 gezeigt, danach die erzwungene dreifaktorielle Struktur.



## 1.3.1.1.1 Erster Meßzeitpunkt

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component			
	1	2	3	4
EE1_08	,827			
EE1_02	,774			
EE1_03	,736	,184	,130	
EE1_13	,626	,282	,446	
EE1_14	,618	-,155		,107
EE1_06	,611	,258	,326	
EE1_01	,580	,183	,478	
EE1_16	,555	,186	,466	-,104
EE1_20	,454	,363	,396	
DP1_22	,381	,180	,286	
LA1_12	,313	,719	,108	,184
LA1_07	,150	,695	,247	,170
LA1_21		,674		
LA1_04	-,196	,644	,276	
LA1_17	,136	,634	,221	
LA1_18	,125	,534		,157
DP1_15		-,243	,706	,252
DP1_10	,130	,225	,699	
DP1_11	,291	,322	,613	-,210
DP1_05	,140	,204	,547	,120
LA1_19	,186	,320		,798
LA1_09		,333	,114	,764

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

**Rotated Component Matrix**

	Component		
	1	2	3
EE1_08	,821	,125	
EE1_02	,768		,129
EE1_03	,721	,215	,181
EE1_14	,632		
EE1_13	,591	,282	,497
EE1_06	,576	,226	,393
EE1_01	,546	,176	,519
DP1_22	,359	,187	,314
LA1_12	,276	,723	,186
LA1_07	,107	,689	,309
LA1_19	,222	,661	
LA1_09		,654	
LA1_21		,638	,139
LA1_04	-,241	,598	,323
LA1_17		,586	,296
LA1_18	,106	,548	
DP1_10		,201	,707
DP1_11	,226	,174	,699
DP1_15		-,110	,600
DP1_05	,112	,226	,541
EE1_16	,512	,113	,534
EE1_20	,416	,350	,449

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

## 1.3.1.1.2 Zweiter Meßzeitpunkt

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component					
	1	2	3	4	5	6
EE2_08	,787	,119			,206	
LA2_12	,767	,297			-,137	
EE2_02	,751				,341	
EE2_01	,676	,122	,331	,250		
EE2_13	,675		,335	,276		-,107
EE2_03	,673		,192			,183
EE2_06	,650			,265		
EE2_16	,537	,123	,368	,216	-,142	,127
LA2_04		,753		,179	-,125	
LA2_07	,118	,717		,264		
LA2_18	,119	,661		-,117		,307
LA2_21	,180	,649	,185		,258	
LA2_09	,254	,575	,263		-,246	-,100
DP2_10		,175	,781		,119	-,114
DP2_11	,322	,144	,628	,173		
EE2_20	,394		,535			,379
DP2_22	,186		,154	,770	,202	
DP2_05	,197	,304		,650	-,153	,108
EE2_14	,295			,100	,724	
LA2_19	,424	,394	,202	,151	-,507	-,189
DP2_15	,142	,307		,408		,646
LA2_17	,170	,497	,191	,219		-,586

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

**Rotated Component Matrix**

	Component		
	1	2	3
EE2_02	,798		
EE2_08	,766	,116	,156
EE2_01	,622	,186	,478
EE2_06	,594	,125	,311
EE2_14	,593		-,165
EE2_03	,590		,378
LA2_12	,573	,287	,349
DP2_22	,388	,254	,114
LA2_04		,771	
LA2_07	,111	,768	
LA2_21	,225	,620	
LA2_18		,578	,102
LA2_17	,115	,566	,183
LA2_09		,562	,399
DP2_05	,214	,489	,199
DP2_15	,228	,384	,111
DP2_11	,193	,188	,656
EE2_20	,250		,607
DP2_10		,179	,565
EE2_16	,391	,184	,565
EE2_13	,543	,185	,551
LA2_19	,107	,454	,535

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

## 1.3.1.1.3 Dritter Meßzeitpunkt

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component			
	1	2	3	4
EE3_02	,812			
EE3_08	,793			,170
EE3_01	,713		,279	,225
EE3_06	,667	,233	,156	
EE3_03	,637		,206	,204
EE3_13	,629	,371	,331	
EE3_16	,550	,365	,305	
EE3_14	,516	-,147		,168
EE3_20	,466	,339	,408	
LA3_04		,673	,207	,355
LA3_21		,627		,380
LA3_07		,611	,159	,369
LA3_17	,113	,581	-,109	,392
DP3_22	,231	,565	,241	
DP3_10	,122		,749	,278
DP3_15	,148		,693	,180
DP3_11	,353	,165	,637	,147
DP3_05		,464	,625	
LA3_19	,174	,195	,104	,666
LA3_18	,129	,169	,142	,638
LA3_09		,221	,299	,628
LA3_12	,472	,133	,172	,563

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

**Rotated Component Matrix**

	Component		
	1	2	3
EE3_02	,809		
EE3_08	,804	,107	
EE3_01	,718	,149	,295
EE3_06	,642	,107	,241
EE3_03	,641	,169	,232
EE3_13	,595	,219	,436
EE3_14	,536		
EE3_16	,515	,200	,408
LA3_12	,507	,475	,166
LA3_21		,699	
LA3_04		,696	,320
LA3_17	,118	,683	
LA3_07		,668	,259
LA3_19	,219	,607	
LA3_09	,110	,583	,282
LA3_18	,172	,567	,120
DP3_10	,119	,184	,719
DP3_05		,290	,708
DP3_11	,335	,156	,658
DP3_15	,144		,655
EE3_20	,431	,179	,497
DP3_22	,181	,282	,384

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

### 1.3.2 Subskala Emotionale Erschöpfung (EE)

Maslach & Jackson, 1986  
(Übersetzung von Enzmann & Kleiber, 1989)

EE_01	Durch meine Arbeit bin ich gefühlsmäßig am Ende.
EE_02	Am Ende des Schultages fühle ich mich erledigt.
EE_03	Ich fühle mich schon müde, wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Schultag vor mir habe.
EE_04	Den ganzen Tag mit Schülern zu arbeiten, ist eine Strapaze für mich.
EE_05	Durch meine Arbeit fühle ich mich ausgelaugt.
EE_06	Meine Arbeit frustriert mich.
EE_07	Ich glaube, ich arbeite zu hart.
EE_08	Mit jungen Menschen in der direkten Auseinandersetzung arbeiten zu müssen, belastet mich sehr.
EE_09	Ich glaube, ich bin mit meinem Latein am Ende.

### Itemkennwerte

Variable	M1	SD1	M2	SD2	M3	SD3
EE_01	1,13	1,39	1,47	,67	1,52	,71
EE_02	3,53	1,62	2,54	,86	2,53	,90
EE_03	2,03	1,53	1,60	,76	1,63	,81
EE_04	2,26	1,71	2,02	,81	2,13	,89
EE_05	3,16	1,56	2,43	,89	2,40	,92
EE_06	1,75	1,48	1,43	,64	1,48	,68
EE_07	3,21	1,68	2,45	,82	2,57	,89
EE_08	1,61	1,53	1,58	,72	1,68	,76
EE_09	,99	1,28	1,16	,42	1,21	,54

## Innere Konsistenz und Trennschärfen

	Trennschärfen 1	Trennschärfen 2	Trennschärfen 3
EE_01	,66	,72	,71
EE_02	,65	,63	,70
EE_03	,65	,62	,61
EE_04	,66	,62	,61
EE_05	,65	,64	,67
EE_06	,71	,69	,67
EE_07	,45	,32	,39
EE_08	,64	,54	,60
EE_09	,55	,44	,52
Reliabilität $\alpha$	,88	,86	,87

## Summenwerte

Variable	M	SD	Minimum	Maximum	N
EE1	19,54	9,74	,00	52,00	264
EE2	16,65	4,52	9,00	33,00	255
EE3	17.13	5.01	9.00	35.0	298



### 1.3.3 Subskala Leistungsverlust – Lack of Accomplishment (LA)

Maslach & Jackson, 1986  
(Übersetzung von Enzmann & Kleiber, 1989)

LA_01	Es gelingt mir gut, mich in meine Schüler hineinzusetzen. (–)
LA_02	Mit den Problemen meiner Schüler kann ich sehr gut umgehen. (–)
LA_03	Ich glaube, daß ich das Leben anderer Menschen durch meine Arbeit positiv beeinflusse. (–)
LA_04	Ich fühle mich voller Tatkraft. (–)
LA_05	Es fällt mir leicht, eine entspannte Atmosphäre mit meinen Schülern herzustellen. (–)
LA_06	Ich fühle mich angeregt, wenn ich mit meinen Schülern intensiv gearbeitet habe. (–)
LA_07	Ich habe mit meiner derzeitigen Arbeit viele wertvolle Dinge erreicht. (–)
LA_08	Bei der Arbeit gehe ich mit emotionalen Problemen ruhig und ausgeglichen um. (–)

### Itemkennwerte

Variable	M1	SD1	M2	SD2	M3	SD3
LA_01	1,30	1,17	1,87	,55	1,88	,58
LA_02	1,39	1,19	1,94	,54	2,01	,58
LA_03	2,15	1,60	1,90	,59	1,92	,53
LA_04	1,76	1,33	2,06	,74	2,11	,70
LA_05	1,23	1,09	1,86	,58	1,79	,60
LA_06	1,21	1,16	1,54	,59	1,54	,59
LA_07	2,44	1,66	1,85	,61	1,85	,62
LA_08	1,62	1,33	1,98	,63	1,99	,61

### Innere Konsistenz und Trennschärfen

	Trennschärfen 1	Trennschärfen 2	Trennschärfen 3
LA_01	,48	,56	,59
LA_02	,65	,59	,57
LA_03	,54	,58	,54
LA_04	,67	,50	,52
LA_05	,53	,55	,50
LA_06	,37	,46	,49
LA_07	,57	,58	,53
LA_08	,49	,54	,55
Reliabilität $\alpha$	,82	,83	,82

**Summenwerte**

Variable	M	SD	Minimum	Maximum	N
LA1	13,07	7,10	,00	35,00	263
LA2	14.96	3.04	8.00	27.00	274
LA3	15.08	3.27	8.00	30.00	298

### 1.3.4 Subskala Depersonalisierung (DP)

Maslach & Jackson, 1986  
(Übersetzung von Enzmann & Kleiber, 1989)

DP_01	Ich glaube, ich behandle Schüler zum Teil ziemlich unpersönlich.
DP_02	Seit ich Lehrer bin, bin ich gleichgültiger gegenüber Menschen geworden.
DP_03	Ich befürchte, daß diese Arbeit mich emotional verhärtet.
DP_04	Bei manchen Schülern interessiert es mich im Grunde nicht, was aus ihnen wird.
DP_05	Ich habe den Eindruck, die Schüler geben mir die Schuld für ihre eigenen Probleme.

### Itemkennwerte

Variable	M1	SD1	M2	SD2	M3	SD3
DP_01	1,29	1,57	1,48	,66	1,53	,68
DP_02	1,22	1,25	1,21	,49	1,28	,61
DP_03	,53	1,20	1,53	,71	1,60	,79
DP_04	1,38	1,62	1,62	,75	1,69	,81
DP_05	1,28	1,47	1,74	,82	1,74	,81

### Innere Konsistenz und Trennschärfen

	Trennschärfen 1	Trennschärfen 2	Trennschärfen 3
DP_01	,39	,47	,55
DP_02	,45	,30	,57
DP_03	,51	,38	,53
DP_04	,52	,35	,47
DP_05	,34	,30	,33
Reliabilität $\alpha$	,69	,61	,73

### Summenwerte

Variable	M	SD	Minimum	Maximum	N
DP1	5,71	4,76	,00	28,00	266
DP2	7,57	2,15	5,00	16,00	255
DP3	7,82	2,55	5,00	19,00	298

## 1.4 Berufliche Belastung (BEL)

Enzmann & Kleiber, 1989

BEL_01	Mein Beruf macht mir Spaß. (–)
BEL_02	In meinem Beruf wird man ständig überfordert.
BEL_03	Ich habe mir schon ernsthaft überlegt, aus dem Beruf auszusteigen.
BEL_04	Was meine Arbeit betrifft, bin ich eigentlich rundum zufrieden. (–)
BEL_05	Ich fühle mich in meiner Arbeit ständig kontrolliert und überwacht.
BEL_06	Ich habe das Gefühl, auch vor Kollegen ständig betonen zu müssen, daß ich viel arbeite.
BEL_07	Ich halte mich gern an meinem Arbeitsplatz auf. (–)
BEL_08	Ich habe Konflikte mit Vorgesetzten, die mich belasten.
BEL_09	Ich fühle mich häufig überfordert.
BEL_10	Ich habe selten das Gefühl, einmal richtig abschalten zu können.
BEL_11	Ich kann in meinem Beruf meine Fähigkeiten voll nutzen. (–)
BEL_12	Oft habe ich ein schlechtes Gewissen den Schülern gegenüber.
BEL_13	Meine eigenen Berufsideale lassen sich in meiner Tätigkeit nicht verwirklichen.
BEL_14	Für andere Menschen verantwortlich zu sein, belastet mich sehr.
BEL_15	Der Zeitdruck, unter dem ich arbeite, ist zu groß.

### Autoren

Dirk Enzmann & Dieter Kleiber, 1989

### Kurzbeschreibung

Die Skala wurde von Enzmann und Kleiber (1989) zur Erfassung der Belastung der konkreten beruflichen Tätigkeit entwickelt. Sie stützten sich bei der Itemauswahl auf einen bereits früher entwickelten Fragebogen in dem Modellversuch „Fachkräfte für die psychosoziale Versorgung“ der Freien Universität Berlin und der FHSS-Berlin.

Die Skala kann als Gesamtskala eingesetzt werden. Sie läßt sich auch in drei Subskalen untergliedern: (a) *Arbeitsüberforderung* (mit sechs Items), (b) *Kontrolliertheitserleben* (mit drei Items) und (c) *Arbeitsunzufriedenheit* (mit sechs Items).

Alle Items haben ein fünfstufiges **Antwortformat** (1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = trifft mittelmäßig zu, 4 = trifft überwiegend zu und 5 = trifft völlig zu).

### Ausgewählte Literatur

Enzmann, D. & Kleiber, D. (1989). *Helfer-Leiden: Streß und Burnout in psychosozialen Berufen*. Heidelberg: Asanger.

## Itemkennwerte

Variable	M1	SD1	M2	SD2	M3	SD3
BEL_01	1,86	,83	1,78	,70	1,88	,77
BEL_02	2,77	,98	2,65	1,03	2,74	1,04
BEL_03	1,75	1,13	1,78	1,12	1,84	1,24
BEL_04	2,57	1,03	2,49	,89	2,51	,87
BEL_05	1,94	1,01	1,77	,94	1,88	1,00
BEL_06	1,69	,82	1,61	,85	1,69	,84
BEL_07	2,37	1,00	2,22	,90	2,35	,95
BEL_08	1,62	,88	1,55	,92	1,60	,99
BEL_09	2,36	,96	2,33	1,07	2,34	1,01
BEL_10	2,93	1,19	2,77	1,17	2,83	1,15
BEL_11	2,35	,92	2,13	,87	2,22	,89
BEL_12	2,17	,83	2,05	,88	1,99	,87
BEL_13	2,34	1,04	2,13	1,01	2,21	1,00
BEL_14	1,95	,85	1,86	,88	1,88	,88
BEL_15	3,10	1,13	2,91	1,14	3,03	1,10

## Innere Konsistenz und Trennschärfen

	Trennschärfen 1	Trennschärfen 2	Trennschärfen 3
BEL_01	,58	,65	,61
BEL_02	,45	,57	,59
BEL_03	,48	,42	,51
BEL_04	,62	,68	,66
BEL_05	,30	,47	,38
BEL_06	,29	,42	,42
BEL_07	,48	,52	,55
BEL_08	,35	,34	,28
BEL_09	,62	,66	,72
BEL_10	,44	,50	,52
BEL_11	,45	,42	,48
BEL_12	,24	,35	,42
BEL_13	,50	,52	,45
BEL_14	,44	,47	,58
BEL_15	,44	,61	,53
Reliabilität $\alpha$	,83	,87	,87

## Summenwerte

Variable	M	SD	Minimum	Maximum	N
BEL1	33,70	7,89	17,00	62,00	270
BEL2	32,02	8,43	15,00	70,00	256
BEL3	32,95	8,63	16,00	59,00	300

### 1.4.1 Subskala Arbeitsüberforderung (UEBF)

Enzmann & Kleiber, 1989

BEL_02	In meinem Beruf wird man ständig überfordert.
BEL_09	Ich fühle mich häufig überfordert.
BEL_10	Ich habe selten das Gefühl, einmal richtig abschalten zu können.
BEL_12	Oft habe ich ein schlechtes Gewissen den Schülern gegenüber.
BEL_14	Für andere Menschen verantwortlich zu sein, belastet mich sehr.
BEL_15	Der Zeitdruck, unter dem ich arbeite, ist zu groß.

### Itemkennwerte

Variable	M1	SD1	M2	SD2	M3	SD3
BEL_02	2,77	,98	2,65	1,03	2,74	1,04
BEL_09	2,36	,96	2,33	1,07	2,34	1,01
BEL_10	2,93	1,19	2,77	1,17	2,83	1,15
BEL_12	2,17	,83	2,05	,88	1,99	,87
BEL_14	1,95	,85	1,86	,88	1,88	,88
BEL_15	3,10	1,13	2,91	1,14	3,03	1,10

### Innere Konsistenz und Trennschärfen

	Trennschärfen 1	Trennschärfen 2	Trennschärfen 3
BEL_02	,49	,59	,67
BEL_09	,63	,69	,70
BEL_10	,51	,59	,59
BEL_12	,25	,40	,40
BEL_14	,42	,42	,54
BEL_15	,48	,68	,59
Reliabilität $\alpha$	,73	,80	,82

### Summenwerte

Variable	M	SD	Minimum	Maximum	N
UEBF1	15,23	3,88	6,00	27,00	269
UEBF2	14,56	4,41	6,00	27,00	256
UEBF3	14,79	4,40	6,00	28,00	298

### 1.4.2 Subskala Kontrolliertheitserleben (KONT)

Enzmann & Kleiber, 1989

BEL_05	Ich fühle mich in meiner Arbeit ständig kontrolliert und überwacht.
BEL_06	Ich habe das Gefühl, auch vor Kollegen ständig betonen zu müssen, daß ich viel arbeite.
BEL_08	Ich habe Konflikte mit Vorgesetzten, die mich belasten.

### Itemkennwerte

Variable	M1	SD1	M2	SD2	M3	SD3
BEL_05	1,94	1,01	1,77	,94	1,88	1,00
BEL_06	1,69	,82	1,61	,85	1,69	,84
BEL_08	1,62	,88	1,55	,92	1,60	,99

### Innere Konsistenz und Trennschärfen

	Trennschärfen 1	Trennschärfen 2	Trennschärfen 3
BEL_05	,43	,55	,51
BEL_06	,23	,33	,25
BEL_08	,53	,45	,46
Reliabilität $\alpha$	,57	,63	,85

### Summenwerte

Variable	M	SD	Minimum	Maximum	N
KONT1	5,25	2,01	3,00	15,00	273
KONT2	4,93	2,06	3,00	15,00	256
KONT3	5,15	2,09	3,00	12,00	299

### 1.4.3 Subskala Arbeitsunzufriedenheit (ARBZ)

Enzmann & Kleiber, 1989

BEL_01	Mein Beruf macht mir Spaß. (–)
BEL_03	Ich habe mir schon ernsthaft überlegt, aus dem Beruf auszusteigen.
BEL_04	Was meine Arbeit betrifft, bin ich eigentlich rundum zufrieden. (–)
BEL_07	Ich halte mich gern an meinem Arbeitsplatz auf. (–)
BEL_11	Ich kann in meinem Beruf meine Fähigkeiten voll nutzen. (–)
BEL_13	Meine eigenen Berufsideale lassen sich in meiner Tätigkeit nicht verwirklichen.

### Itemkennwerte

Variable	M1	SD1	M2	SD2	M3	SD3
BEL_01	1,86	,83	1,78	,70	1,88	,77
BEL_03	1,75	1,13	1,78	1,12	1,84	1,24
BEL_04	2,57	1,03	2,49	,89	2,51	,87
BEL_07	2,37	1,00	2,22	,90	2,35	,95
BEL_11	2,35	,92	2,13	,87	2,22	,89
BEL_13	2,34	1,04	2,13	1,01	2,21	1,00

### Innere Konsistenz und Trennschärfen

	Trennschärfen 1	Trennschärfen 2	Trennschärfen 3
BEL_01	,65	,72	,68
BEL_03	,51	,48	,57
BEL_04	,61	,63	,66
BEL_07	,55	,58	,58
BEL_11	,59	,55	,57
BEL_13	,50	,51	,48
Reliabilität $\alpha$	,81	,82	,83

### Summenwerte

Variable	M	SD	Minimum	Maximum	N
ARBZ1	13,23	4,22	6,00	29,00	271
ARBZ2	12,55	3,91	6,00	28,00	256
ARBZ3	13,02	4,16	6,00	26,00	300



## 1.5 Idealismus von Lehrern (IDEA)

Enzmann & Kleiber, 1989

IDEA_01	Wer in einer Tätigkeit wie meiner nicht mit Idealismus bei der Sache ist, sollte besser den Beruf wechseln.
IDEA_04	Einen Beruf wie meinen sollte nur derjenige wählen, der bereit ist, um der Aufgabe willen auch beträchtliche persönliche Opfer zu bringen.

### Autoren

Dirk Enzmann & Dieter Kleiber, 1989

### Kurzbeschreibung

Die zwei Items zum Idealismus im Lehrerberuf wurden einer Fünf-Item-Skala von Enzmann und Kleiber (1989) entnommen. Diese Skala von Enzmann und Kleiber stellt eine revidierte Fassung des „Konstanzer Fragebogens für Schul- und Erziehungseinstellungen“ (KSE) von Koch, Coetta und Müller-Fohrbrodt (1972) dar.

Alle Items haben ein fünfstufiges **Antwortformat** (1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = trifft mittelmäßig zu, 4 = trifft überwiegend zu und 5 = trifft völlig zu).

### Ausgewählte Literatur

- Enzmann, D. & Kleiber, D. (1989). *Helfer-Leiden: Streß und Burnout in psychosozialen Berufen*. Heidelberg: Asanger.
- Kleiber, D. & Enzmann, D. (Hrsg.) (1985). *Datendokumentation I: Eingangsuntersuchung*. In *Modellversuch „Fachkräfte für die psychosoziale Versorgung“*. Berichte und Materialien Nr. 10. Berlin: FHSS / Freie Universität Berlin.
- Koch, J. J., Coetta, B. & Müller-Fohrbrodt, G. (1972). *Konstanzer Fragebogen für Schul- und Erziehungseinstellungen (KSE)*. Weinheim: Beltz.

### Itemkennwerte

Variable	M1	SD1	M2	SD2	M3	SD3
IDEA_01	4,09	,98	4,12	,96	4,10	,98
IDEA_04	2,97	1,27	3,19	1,24	3,09	1,21

### Innere Konsistenz und Trennschärfen

	Korrelationen 1	Korrelationen 2	Korrelationen 3
IDEA_01	,38	,42	,48
IDEA_04	,38	,42	,48
Reliabilität $\alpha$	,55	,59	,65

**Summenwerte**

Variable	M	SD	Minimum	Maximum	N
IDEA1	7,06	1,87	2,00	10,00	262
IDEA2	7,31	1,86	2,00	10,00	271
IDEA3	7.20	1.89	2.00	10.00	296

## 1.6 Herausforderungs-, Bedrohungs- und Verlusteinschätzungen von Lehrern

Jerusalem, 1995

### Autor

Matthias Jerusalem, 1995

### Kurzbeschreibung

Die drei Subskalen zur Streßeinschätzung stellen Operationalisierungen im Sinne der transaktionalen Streß- und Emotionstheorie (Lazarus, 1991) dar. Danach können bedeutsame Ereignisse von Personen auf drei Arten kognitiv eingeschätzt werden: als Herausforderung, als Bedrohung oder (retrospektiv) als Verlust. Die Skalen wurden in verschiedenen Studien empirisch geprüft (vgl. Jerusalem, 1990, 1993; Schwarzer, 1993a, 1993b).

Hoch selbstwirksame Personen neigen dazu, streßreiche Ereignisse als *Herausforderung* aufzufassen. Sie fühlen sich eher motiviert, angeregt und zuversichtlich im Hinblick auf die vor ihnen liegenden Aufgaben.

Ein *Bedrohungserleben* bedeutet, daß eine Person die Befürchtung hegt, mit Ihren verfügbaren Ressourcen und Kompetenzen die Anforderungen nicht bewältigen zu können, und somit auch entsprechend weniger zuversichtlich an die Aufgaben herangeht.

*Verlusterleben* bezieht sich auf eine retrospektive Einschätzung von Ereignissen, die dadurch gekennzeichnet ist, daß die Person subjektiv einen Kontrollverlust empfindet; was sich in entsprechender Weise auch auf zukünftige Einschätzungen ähnlicher Anforderungssituationen auswirken wird.

Das **Antwortformat** ist vierstufig: stimmt nicht (1) - stimmt kaum (2) - stimmt eher (3) - stimmt genau (4).

### Ausgewählte Literatur

- Jerusalem, M. (1990). *Persönliche Ressourcen, Vulnerabilität und Streßerleben*. Göttingen: Hogrefe.
- Jerusalem, M. (1993). Personal resources, environmental constraints, and adaptational processes: The predictive power of a theoretical stress model. *Personality and Individual Differences*, 14, 15-24.
- Lazarus, R. (1991). *Emotion and adaptation*. London: Oxford University Press.
- Schwarzer, R. (1993). *Streß, Angst und Handlungsregulation* (3. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.

### 1.6.1 Subskala Herausforderung (CHALL)

Jerusalem, 1995

CHALL_1	Ich bin zuversichtlich, daß ich den Anforderungen im Beruf gewachsen bin.
CHALL_2	Mein Beruf ist interessant, weil ich täglich neu herausgefordert werde.

#### Itemkennwerte

Variable	M1	SD1	M2	SD2	M3	SD3
CHALL_1	3,21	,77	3,30	,59	3,28	,64
CHALL_2	3,32	,72	3,39	,65	3,34	,68

#### Innere Konsistenz und Trennschärfen

	Korrelation 1	Korrelation 2	Korrelation 3
CHALL_1	,45	,39	,47
CHALL_2	,45	,39	,47
Reliabilität $\alpha$	,62	,56	,64

#### Summenwerte

Variable	M	SD	Minimum	Maximum	N
CHALL1	6,54	1,27	2,00	8,00	272
CHALL2	6,69	1,04	2,00	8,00	254
CHALL3	6,60	1,12	2,00	8,00	294

### 1.6.2 Subskala Bedrohung (THREAT)

Jerusalem, 1995

THREAT_1	Ich mache mir Sorgen wegen der Probleme, die auf mich zukommen.
THREAT_2	Ich befürchte, daß mich die beruflichen Belastungen überfordern.
THREAT_3	Ich bezweifle, daß ich die vor mir liegenden Aufgaben bewältigen kann.

### Itemkennwerte

Variable	M1	SD1	M2	SD2	M3	SD3
THREAT_1	2,18	,92	2,12	,80	2,00	,85
THREAT_2	1,88	,80	1,80	,79	1,79	,83
THREAT_3	1,56	,76	1,45	,65	1,51	,67

### Innere Konsistenz und Trennschärfen

	Trennschärfen 1	Trennschärfen 2	Trennschärfen 3
THREAT_1	,60	,56	,53
THREAT_2	,68	,63	,53
THREAT_3	,63	,64	,57
Reliabilität $\alpha$	,79	,78	,73

### Summenwerte

Variable	M	SD	Minimum	Maximum	N
THREAT1	5,61	2,07	3,00	12,00	271
THREAT2	5,37	1,86	3,00	12,00	255
THREAT3	5,28	1,87	3,00	11,00	294

### 1.6.3 Subskala Verlust (LOSS)

Jerusalem, 1995

LOSS_01	Ich bin bedrückt, weil ich momentan einfach nicht klarkomme.
LOSS_02	Ich bin niedergeschlagen, weil meine berufliche Situation so schlecht ist.
LOSS_03	In letzter Zeit ist alles schiefgelaufen.

### Itemkennwerte

Variable	M1	SD1	M2	SD2	M3	SD3
LOSS_01	1,57	,76	1,43	,64	1,48	,68
LOSS_02	1,57	,85	1,40	,67	1,53	,75
LOSS_03	1,29	,58	1,25	,53	1,24	,52

### Innere Konsistenz und Trennschärfen

	Trennschärfen 1	Trennschärfen 2	Trennschärfen 3
LOSS_01	,60	,58	,62
LOSS_02	,51	,50	,53
LOSS_03	,60	,61	,44
Reliabilität $\alpha$	,75	,74	,70

### Summenwerte

Variable	M	SD	Minimum	Maximum	N
LOSS1	4,43	1,78	3,00	12,00	269
LOSS2	4,07	1,49	3,00	12,00	255
LOSS3	4,25	1,56	3,00	11,00	293

## 1.7 Kollektive Selbstwirksamkeitserwartung (WIRK\_KOL)

Schwarzer & Jerusalem, 1999

WIRK_KOL01	Da wir dieselben pädagogischen Absichten verfolgen, können wir Lehrer auch mit „schwierigen“ Schülern an dieser Schule klarkommen.
WIRK_KOL02	Ich glaube an das starke Innovationspotential in unserem Lehrerkollegium, mit dem wir auch unter widrigen Umständen Neuerungen durchsetzen können.
WIRK_KOL03	Ich bin davon überzeugt, daß wir als Lehrer gemeinsam für pädagogische Qualität sorgen können, auch wenn die Ressourcen der Schule geringer werden sollten.
WIRK_KOL04	Ich bin sicher, daß wir als Lehrer pädagogische Fortschritte erzielen können, denn wir ziehen gemeinsam an einem Strang und lassen uns nicht von den Alltagsschwierigkeiten aus dem Konzept bringen.
WIRK_KOL05	Unser Lehrerteam kann sich kreative Sachen ausdenken, um das Schulleben effektiv zu verändern, auch wenn die äußeren Bedingungen dafür nicht günstig sind.
WIRK_KOL06	Wir werden ganz gewiß pädagogisch wertvolle Arbeit leisten können, weil wir eine kompetente Lehrergruppe sind und an schwierigen Aufgaben wachsen können.
WIRK_KOL07	Auch aus pädagogischen Fehlern und Rückschlägen können wir Lehrer viel lernen, solange wir auf unsere gemeinsame Handlungskompetenz vertrauen.
WIRK_KOL08	Trotz der Systemzwänge können wir die pädagogische Qualität unserer Schule verbessern, weil wir ein gut eingespieltes und leistungsfähiges Team sind.
WIRK_KOL09	Ich habe Vertrauen, daß wir Lehrer es an unserer Schule gemeinsam schaffen werden, pädagogische Projekte in die Tat umzusetzen, auch wenn Schwierigkeiten auftreten.
WIRK_KOL10	Es gelingt uns, auch „schwierige“ Eltern von unseren pädagogischen Zielen zu überzeugen, weil wir als einheitliche Lehrergruppe auftreten.
WIRK_KOL11	Ich bin mir sicher, daß wir Lehrer durch gemeinsames Handeln auch dann ein gutes Schulklima erzeugen können, wenn uns die Arbeit über den Kopf wächst.
WIRK_KOL12	Auch mit außergewöhnlichen Vorfällen können wir zurechtkommen, da wir uns im Kollegium gegenseitig Rückhalt bieten.

### Autoren

*Ralf Schwarzer & Matthias Jerusalem, 1999*

### Kurzbeschreibung

Bei der Kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung geht es darum, überindividuelle Überzeugungen von der Handlungskompetenz einer Gruppe zu konzeptualisieren. So wie der einzelne optimistische Selbstüberzeugungen haben kann, so soll dies auch für Gruppen gelten. Es wird zum Beispiel angenommen, daß ein Lehrerkollegium Vertrauen in die Kapazitätsreserven des Teams haben kann und somit auch eine optimistische Auffassung von der Bewältigung zukünftiger streßreicher Ereignisse, die die ganze Gruppe treffen. Die Kollektive Selbstwirksamkeit wird daher einen Einfluß darauf haben, welche Ziele sich Gruppen setzen, wieviel Anstrengung sie gemeinsam in ein Projekt investieren und wieviel Widerstand sie leisten, wenn Barrieren auftreten. Ein Lehrerkollegium zum Beispiel, das durch hohe Kollektive Selbstwirksamkeit charakterisiert ist, wird sich eher zutrauen, anspruchsvolle

Reformziele zu verwirklichen und wird sich auch leichter von Rückschlägen erholen können, sollten die gemeinsamen Bemühungen einmal scheitern.

Für die Erfassung dieses Konstrukts könnte man verschiedene Wege gehen. Im vorliegenden Fall haben wir uns dazu entschieden, das Individuum weiterhin als Erhebungseinheit zu betrachten und somit die Perzeption eines Individuums von der Bewältigungskompetenz einer Bezugsgruppe zu erfassen. Bisher hat es zu diesem Konstrukt noch keine deutschsprachige Skala gegeben. Unsere Erstentwicklung besteht aus einem Pool von 24 Items, die in monatelanger Diskussion zwischen den Arbeitsgruppen an der Freien Universität Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin zustande gekommen sind. Wir danken auch Wolfgang Edelstein für Anregungen dazu. Zum dritten Meßzeitpunkt wurde die Skala aufgrund psychometrischer Analysen um die Hälfte reduziert.

Das **Antwortformat** ist vierstufig: stimmt nicht (1) - stimmt kaum (2) - stimmt eher (3) - stimmt genau (4).

## Ausgewählte Literatur

- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 1-45). New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Parker, L. E. (1994). Working together: Perceived self- and collective-efficacy at the workplace. *Journal of Applied Social Psychology, 24*(1), 43-59.
- Romano, J. L. (1996). School personnel prevention training: A measure of self-efficacy. *The Journal of Educational Research, 90*(1), 57-63.
- Shamir, B. (1990). Calculations, values, and identities: The sources of collectivistic work motivation. *Human Relations, 43*(4), 313-332.
- Spink, K. S. (1990). Collective efficacy in the sport setting. Special Issue: The group in sport and physical activity. *International Journal of Sport Psychology, 21*(4), 380-395.
- Spink, K. S. (1990). Group cohesion and collective efficacy of volleyball teams. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 12*(3), 301-311.
- Zaccaro, S. J., Blair, V., Peterson, C. & Zazanis, M. (1995). Collective efficacy. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application* (pp. 305-328). New York: Plenum.

## Itemkennwerte

Variable	M2	SD2	M3	SD3
WIRK_KOL01	2,89	,69	2,86	,72
WIRK_KOL02	2,96	,72	2,78	,74
WIRK_KOL03	2,73	,84	2,66	,78
WIRK_KOL04	2,89	,72	2,91	,71
WIRK_KOL05	3,05	,71	2,92	,70
WIRK_KOL06	3,08	,68	2,99	,71
WIRK_KOL07	3,48	,59	3,34	,69
WIRK_KOL08	2,93	,71	2,83	,78
WIRK_KOL09	3,16	,68	3,05	,93
WIRK_KOL10	2,64	,76	2,62	,69
WIRK_KOL11	2,83	,80	2,64	,83
WIRK_KOL12	3,01	,64	2,93	,71



## Innere Konsistenz und Trennschärfen

	Trennschärfen 2	Trennschärfen 3
WIRK_KOL01	,59	,64
WIRK_KOL02	,68	,65
WIRK_KOL03	,50	,53
WIRK_KOL04	,73	,75
WIRK_KOL05	,71	,64
WIRK_KOL06	,79	,79
WIRK_KOL07	,40	,56
WIRK_KOL08	,81	,75
WIRK_KOL09	,70	,76
WIRK_KOL10	,61	,54
WIRK_KOL11	,49	,60
WIRK_KOL12	,70	,71
Reliabilität $\alpha$	,91	,92

### Summenwerte

Variable	M	SD	Minimum	Maximum	N
WIRK_KOL2	35,69	5,96	12,00	47,00	253
WIRK_KOL3	34,55	6,46	13,00	48,00	296

## 1.8 Korrelationsmatrix aller Skalensummenwerte

Neben allen Skalensummenwerten wurden ebenfalls die Variablen „Alter“ und „Geschlecht“ aufgenommen.

### Korrelationskoeffizienten 1. Meßzeitpunkt

	AGE1	ARBZ1	BEL1	CHAL1	DP1	EE1	IDEA1	KONT1
AGE1	1,000	,098	,134	-,140	,077	,172	,033	-,063
		,115	,031	,024	,223	,006	,598	,312
ARBZ1	,098	1,000	,847	-,543	,558	,619	-,132	,292
	,115		,000	,000	,000	,000	,032	,000
BEL1	,134	,847	1,000	-,547	,553	,764	,036	,557
	,031	,000		,000	,000	,000	,563	,000
CHAL1	-,140	-,543	-,547	1,000	-,407	-,475	,077	-,226
	,024	,000	,000		,000	,000	,212	,000
DP1	,077	,558	,553	-,407	1,000	,583	-,070	,192
	,223	,000	,000	,000		,000	,265	,002
EE1	,172	,619	,764	-,475	,583	1,000	-,018	,303
	,006	,000	,000	,000	,000		,775	,000
IDEA1	,033	-,132	,036	,077	-,070	-,018	1,000	,234
	,598	,032	,563	,212	,265	,775		,000
KONT1	-,063	,292	,557	-,226	,192	,303	,234	1,000
	,312	,000	,000	,000	,002	,000	,000	
LA1	,086	,527	,512	-,477	,447	,400	-,130	,159
	,173	,000	,000	,000	,000	,000	,038	,010
LOSS1	,068	,503	,601	-,486	,458	,557	,076	,352
	,280	,000	,000	,000	,000	,000	,221	,000
SEX1	-,264	-,116	-,047	,057	-,096	-,051	,082	,036
	,000	,060	,453	,361	,124	,417	,192	,565
THRE1	,082	,499	,676	-,487	,407	,630	,088	,359
	,187	,000	,000	,000	,000	,000	,156	,000
UEBF1	,196	,481	,824	-,406	,418	,724	,097	,292
	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,118	,000
WIRK_A1	-,093	-,451	-,532	,465	-,360	-,499	,150	-,163
	,137	,000	,000	,000	,000	,000	,015	,007
WIRK_L1	-,157	-,526	-,551	,550	-,478	-,533	,297	-,125
	,012	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,042

Anmerkung. Erste Zeile Korrelation, zweite Zeile Signifikanzniveau.

	LA1	LOSS1	SEX1	THRE1	UEBF1	WIRK_A1	WIRK_L1
AGE1	,086	,068	-,264	,082	,196	-,093	-,157
	,173	,280	,000	,187	,002	,137	,012
ARBZ1	,527	,503	-,116	,499	,481	-,451	-,526
	,000	,000	,060	,000	,000	,000	,000
BEL1	,512	,601	-,047	,676	,824	-,532	-,551
	,000	,000	,453	,000	,000	,000	,000
CHAL1	-,477	-,486	,057	-,487	-,406	,465	,550
	,000	,000	,361	,000	,000	,000	,000
DP1	,447	,458	-,096	,407	,418	-,360	-,478
	,000	,000	,124	,000	,000	,000	,000
EE1	,400	,557	-,051	,630	,724	-,499	-,533
	,000	,000	,417	,000	,000	,000	,000
IDEA1	-,130	,076	,082	,088	,097	,150	,297
	,038	,221	,192	,156	,118	,015	,000
KONT1	,159	,352	,036	,359	,292	-,163	-,125
	,010	,000	,565	,000	,000	,007	,042
LA1	1,000	,378	-,011	,392	,381	-,576	-,625
	,	,000	,859	,000	,000	,000	,000
LOSS1	,378	1,000	,089	,705	,493	-,410	-,355
	,000	,	,155	,000	,000	,000	,000
SEX1	-,011	,089	1,000	,050	,016	-,014	,129
	,859	,155	,	,421	,797	,823	,039
THRE1	,392	,705	,050	1,000	,647	-,538	-,427
	,000	,000	,421	,	,000	,000	,000
UEBF1	,381	,493	,016	,647	1,000	-,505	-,483
	,000	,000	,797	,000	,	,000	,000
WIRK_A1	-,576	-,410	-,014	-,538	-,505	1,000	,701
	,000	,000	,823	,000	,000	,	,000
WIRK_L1	-,625	-,355	,129	-,427	-,483	,701	1,000
	,000	,000	,039	,000	,000	,000	,

Anmerkung. Erste Zeile Korrelation, zweite Zeile Signifikanzniveau.

## Korrelationskoeffizienten 2. Meßzeitpunkt

	AGE2	ARBZ2	BEL2	CHAL2	DP2	EE2	IDEA2	KONT2
AGE2	1,000	,044	,030	-,058	-,043	,099	,057	-,038
ARBZ2	,044	1,000	,838	-,639	,472	,657	-,107	,395
BEL2	,030	,838	1,000	-,634	,532	,776	,042	,629
CHAL2	-,058	-,639	-,634	1,000	-,442	-,573	,060	-,336
DP2	-,043	,472	,532	-,442	1,000	,546	,026	,270
EE2	,099	,657	,776	-,573	,546	1,000	,105	,397
IDEA2	,057	-,107	,042	,060	,026	,105	1,000	,116
KONT2	-,038	,395	,629	-,336	,270	,397	,116	1,000
LA2	-,073	,506	,505	-,551	,517	,485	-,116	,210
LOSS2	-,005	,544	,614	-,454	,450	,606	,084	,427
SEX2	-,266	-,129	-,021	,021	-,035	-,009	-,048	,027
THRE2	-,013	,511	,701	-,562	,480	,667	,160	,401
UEBF2	,034	,516	,862	-,480	,466	,705	,123	,384
WIRK_A2	,056	-,463	-,489	,505	-,432	-,432	,106	-,199
WIRK_K2	-,021	-,328	-,342	,286	-,289	-,300	,074	-,211
WIRK_L2	,050	-,512	-,521	,551	-,546	-,510	,191	-,199
	,420	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,001

Anmerkung. Erste Zeile Korrelation, zweite Zeile Signifikanzniveau.

	LA2	LOSS2	SEX2	THRE2	UEBF2	WIRK_A2	WIRK_K2	WIRK_L2
<b>AGE2</b>	-.073	-.005	-.266	-.013	,034	,056	-.021	,050
	,231	,938	,000	,830	,576	,366	,733	,420
<b>ARBZ2</b>	,506	,544	-.129	,511	,516	-.463	-.328	-.512
	,000	,000	,035	,000	,000	,000	,000	,000
<b>BEL2</b>	,505	,614	-.021	,701	,862	-.489	-.342	-.521
	,000	,000	,728	,000	,000	,000	,000	,000
<b>CHAL2</b>	-.551	-.454	,021	-.562	-.480	,505	,286	,551
	,000	,000	,726	,000	,000	,000	,000	,000
<b>DP2</b>	,517	,450	-.035	,480	,466	-.432	-.289	-.546
	,000	,000	,565	,000	,000	,000	,000	,000
<b>EE2</b>	,485	,606	-.009	,667	,705	-.432	-.300	-.510
	,000	,000	,882	,000	,000	,000	,000	,000
<b>IDEA2</b>	-.116	,084	-.048	,160	,123	,106	,074	,191
	,055	,170	,436	,009	,044	,084	,225	,002
<b>KONT2</b>	,210	,427	,027	,401	,384	-.199	-.211	-.199
	,000	,000	,654	,000	,000	,001	,000	,001
<b>LA2</b>	1,000	,415	-.007	,432	,412	-.676	-.434	-.735
	,	,000	,905	,000	,000	,000	,000	,000
<b>LOSS2</b>	,415	1,000	,033	,642	,486	-.338	-.164	-.364
	,000	,	,590	,000	,000	,000	,007	,000
<b>SEX2</b>	-.007	,033	1,000	,046	,058	,009	,138	,046
	,905	,590	,	,456	,342	,889	,024	,454
<b>THRE2</b>	,432	,642	,046	1,000	,697	-.414	-.196	-.439
	,000	,000	,456	,	,000	,000	,001	,000
<b>UEBF2</b>	,412	,486	,058	,697	1,000	-.433	-.261	-.444
	,000	,000	,342	,000	,	,000	,000	,000
<b>WIRK_A2</b>	-.676	-.338	,009	-.414	-.433	1,000	,415	,722
	,000	,000	,889	,000	,000	,	,000	,000
<b>WIRK_K2</b>	-.434	-.164	,138	-.196	-.261	,415	1,000	,529
	,000	,007	,024	,001	,000	,000	,	,000
<b>WIRK_L2</b>	-.735	-.364	,046	-.439	-.444	,722	,529	1,000
	,000	,000	,454	,000	,000	,000	,000	,

Anmerkung. Erste Zeile Korrelation, zweite Zeile Signifikanzniveau.

## Korrelationskoeffizienten 3. Meßzeitpunkt

	AGE3	ARBZ3	BEL3	CHAL3	DP3	EE3	IDEA3	KONT3
AGE3	1,000	,012	-,031	,051	,017	,063	,089	-,136
ARBZ3	,838	1,000	,603	,395	,767	,287	,133	,021
BEL3	-,031	,845	1,000	-,577	,523	,787	,050	,618
CHAL3	,051	-,608	-,577	1,000	-,487	-,501	,096	-,300
DP3	,017	,519	,523	-,487	1,000	,531	-,082	,257
EE3	,063	,287	,050	-,501	,531	1,000	,082	,359
IDEA3	,089	,133	,050	,096	-,082	,082	1,000	,089
KONT3	-,136	,021	,618	-,300	,257	,359	,089	1,000
LA3	-,133	,025	,518	-,588	,542	,471	-,133	,210
LOSS3	-,091	,128	,693	-,528	,535	,660	,085	,435
SEX3	-,219	,000	,034	,010	-,071	-,044	-,097	,121
THRE3	,000	,426	,563	,870	,233	,458	,104	,040
UEBF3	-,014	,813	,694	-,508	,435	,687	,089	,363
WIRK_A3	,001	,993	,000	,000	,000	,000	,130	,000
WIRK_K3	,063	,290	-,534	,545	-,441	-,474	,078	-,205
WIRK_L3	,043	,469	-,460	,410	-,354	-,388	,149	-,287
	,078	,194	-,581	,515	-,534	-,467	,130	-,262
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,028	,000

Anmerkung. Erste Zeile Korrelation, zweite Zeile Signifikanzniveau.

	LA3	LOSS3	SEX3	THRE3	UEBF3	WIRK_A3	WIRK_K3	WIRK_L3
<b>AGE3</b>	-,133 ,025	-,091 ,128	-,219 ,000	-,014 ,813	,001 ,993	,063 ,290	,043 ,469	,078 ,194
<b>ARBZ3</b>	,530 ,000	,588 ,000	-,047 ,426	,550 ,000	,551 ,000	-,506 ,000	-,415 ,000	-,563 ,000
<b>BEL3</b>	,518 ,000	,693 ,000	,034 ,563	,694 ,000	,872 ,000	-,534 ,000	-,460 ,000	-,581 ,000
<b>CHAL3</b>	-,588 ,000	-,528 ,000	,010 ,870	-,508 ,000	-,411 ,000	,545 ,000	,410 ,000	,515 ,000
<b>DP3</b>	,542 ,000	,535 ,000	-,071 ,233	,435 ,000	,415 ,000	-,441 ,000	-,354 ,000	-,534 ,000
<b>EE3</b>	,471 ,000	,660 ,000	-,044 ,458	,687 ,000	,775 ,000	-,474 ,000	-,388 ,000	-,467 ,000
<b>IDEA3</b>	-,133 ,022	,085 ,150	-,097 ,104	,089 ,130	,146 ,012	,078 ,182	,149 ,011	,130 ,028
<b>KONT3</b>	,210 ,000	,435 ,000	,121 ,040	,363 ,000	,409 ,000	-,205 ,000	-,287 ,000	-,262 ,000
<b>LA3</b>	1,000 ,	,417 ,000	,030 ,614	,455 ,000	,418 ,000	-,750 ,000	-,495 ,000	-,751 ,000
<b>LOSS3</b>	,417 ,000	1,000 ,	,033 ,586	,732 ,000	,594 ,000	-,407 ,000	-,284 ,000	-,386 ,000
<b>SEX3</b>	,030 ,614	,033 ,586	1,000 ,	,025 ,680	,044 ,459	-,016 ,785	,116 ,052	,031 ,602
<b>THRE3</b>	,455 ,000	,732 ,000	,025 ,680	1,000 ,	,665 ,000	-,497 ,000	-,303 ,000	-,426 ,000
<b>UEBF3</b>	,418 ,000	,594 ,000	,044 ,459	,665 ,000	1,000 ,	-,475 ,000	-,374 ,000	-,481 ,000
<b>WIRK_A3</b>	-,750 ,000	-,407 ,000	-,016 ,785	-,497 ,000	-,475 ,000	1,000 ,	,480 ,000	,722 ,000
<b>WIRK_K3</b>	-,495 ,000	-,284 ,000	,116 ,052	-,303 ,000	-,374 ,000	-,480 ,000	1,000 ,	,609 ,000
<b>WIRK_L3</b>	-,751 ,000	-,386 ,000	,031 ,602	-,426 ,000	-,481 ,000	,722 ,000	,609 ,000	1,000 ,

Anmerkung. Erste Zeile Korrelation, zweite Zeile Signifikanzniveau.

## Abkürzungen in den Korrelationsmatrizen

---

AGE	Lebensalter in fünf Kategorien
ARBZ	Berufliche Belastung, Arbeitsunzufriedenheit
BEL	Berufliche Belastung, Gesamtskala
CHAL	Streßeinschätzung, Herausforderungserleben
DP	Maslach Burnout Inventory, Depersonalisierung
EE	Maslach Burnout Inventory, Emotionale Erschöpfung
IDEA	Idealismus von Lehrern
KONT	Berufliche Belastung, Kontrolliertheitserleben
LA	Maslach Burnout Inventory, Leistungsverlust
LOSS	Streßeinschätzung, Verlusterleben
SEX	Geschlecht
THRE	Streßeinschätzung, Bedrohungserleben
UEBF	Berufliche Belastung, Arbeitsüberforderung
WIRK_A	Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung, revidiert
WIRK_K	Kollektive Selbstwirksamkeitserwartung
WIRK_L	Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung

---



## 1.9 Test-Retest-Korrelationen

Skala	r <sub>12</sub>	r <sub>23</sub>	r <sub>13</sub>
Allgemeine SWE	.74	.78	.64
Lehrer-SWE	.67	.76	.65
Emotionale Erschöpfung	.66	.69	.56
Depersonalisierung	.57	.62	.55
Leistungsverlust	.54	.74	.50
Berufliche Belastung	.70	.75	.58
Arbeitsüberforderung	.64	.71	.56
Kontrolliertheitserleben	.54	.51	.53
Arbeitsunzufriedenheit	.69	.72	.59
Idealismus	.62	.63	.54
Herausforderung	.46	.61	.54
Bedrohung	.66	.61	.55
Verlust	.47	.44	.30
Kollektive SWE		.77	

*Anmerkung.* Alle Korrelationen  $p < .01$ ,  $n$  jeweils zwischen 160 und 200 Personen; SWE = Selbstwirksamkeitserwartung