

# **Der Einfluss organisationaler Faktoren und spezifischer Persönlichkeitseigenschaften auf psychologische Verträge im Zeitverlauf**

Eine Analyse psychologischer Verträge am Beispiel  
wissenschaftlicher Hochschulmitarbeiter

**Carolin Werth**

Vollständiger Abdruck der von der Fakultät für Humanwissenschaften der Universität  
der Bundeswehr München zur Erlangung des akademischen Grades eines

Doktors der Philosophie

genehmigten Dissertation.

Gutachter/Gutachterin:

1. Prof. Dr. Jürgen Maes
2. Prof. Dr. Elisabeth Kals

Die Dissertation wurde am 17.12.2015 bei der Universität der Bundeswehr München  
eingereicht und durch die Fakultät für Humanwissenschaften am 10.02.2016  
angenommen. Die mündliche Prüfung fand am 28.09.2016 statt.

## Danksagung

Mein herzlicher Dank gilt meinem Doktorvater Herrn Professor Dr. Jürgen Maes, der mich stets während der Zeit der Erstellung dieser Dissertation unterstützt hat und dessen Anregungen wesentlich zur Qualität der vorliegenden Arbeit beigetragen haben. Auch meiner Zweitgutachterin Frau Professor Dr. Elisabeth Kals möchte ich für ihr Engagement und ihre Unterstützung meines Promotionsvorhabens danken. Mein weiterer Dank gilt allen Befragungsteilnehmern für ihre Bereitschaft, an meinen beiden Umfragen teilzunehmen. Ohne sie wäre die Erstellung der vorliegenden Arbeit nicht möglich gewesen.

## **Abstract**

**Ziel und Gegenstand der Dissertation** – Ziel der Dissertation ist die Zusammenhänge zwischen organisationalen Faktoren (hier befristeter und unbefristeter Arbeitsverträge), Persönlichkeitseigenschaften und der Wahrnehmung psychologischer Verträge am Beispiel der Hochschulmitarbeiter in Deutschland zu untersuchen. Des Weiteren wird der Frage nachgegangen, ob sich psychologische Verträge im Zeitverlauf verändern.

**Untersuchungsmethode und Design** – Auf insgesamt 1041 Datensätze von Hochschulmitarbeitern konnte in der ersten Befragung sowie auf 268 Datensätze nach ca. 1,5 Jahren in der zweiten Befragung zurückgegriffen werden. Insbesondere wurden Regressionsanalysen genutzt, um den Einfluss organisationaler Faktoren sowie der sechs spezifischen Persönlichkeitseigenschaften (Ungerechtigkeitssensibilität, Leistungsmotivation, allgemeiner Gerechte-Welt-Glaube/persönlicher Gerechte-Welt-Glaube, Perfektionismus, Frustrationstoleranz, Ambiguitätstoleranz) auf psychologische Verträge zu untersuchen.

**Ergebnisse der Untersuchung** – Ein Zusammenhang des Beschäftigungsverhältnisses und psychologischer Verträge konnte aufgezeigt werden. Darüber hinaus konnte ein Einfluss von drei Persönlichkeitseigenschaften auf psychologischen Vertragsdimensionen nachgewiesen werden. Die Persönlichkeitseigenschaft Ungerechtigkeitssensibilität konnte insgesamt den stärksten Einfluss nehmen. Eine Veränderung der psychologischen Vertragsdimensionen in Abhängigkeit der Zeit konnte nur bei zwei von sechs Dimensionen beobachtet werden.

## Abstract

**Purpose** – The purpose of this dissertation is to examine the correlation between organizational factors (fixed-term vs. permanent contracts), personality traits and the perception of psychological contracts, focused on academic personnel in Germany. Furthermore the question whether psychological contracts are changing over time is investigated.

**Design, methodology and approach** – The analysis is based on 1041 data sets, originated during the first survey, and 268 data sets of the second survey, 1.5 years later. Mainly regression analysis were applied to examine the impact of organizational factors as well as six specific personality traits (justice sensitivity, achievement motivation, general/personal belief in a just world, perfectionism, frustration tolerance, ambiguity tolerance) on psychological contracts.

**Findings and results** – A correlation between organizational factors and psychological contracts could be derived. In addition, the impact of three specific personality traits (justice sensitivity, achievement motivation, general/personal belief in a just world) on the dimensions of the psychological contract was proven, whereat justice sensitivity had the strongest implication. A change of psychological contract dimensions over time could only be observed for two out of six distinct dimensions.

# Inhaltsverzeichnis

<b>INHALTSVERZEICHNIS .....</b>	<b>IV</b>
<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....</b>	<b>VII</b>
<b>TABELLENVERZEICHNIS.....</b>	<b>VIII</b>
<b>1. EINFÜHRUNG .....</b>	<b>1</b>
<b>2. GRUNDLAGEN.....</b>	<b>6</b>
2.1 Psychologische Verträge .....	6
2.1.1 Frühzeitige Entwicklung.....	6
2.1.2 Aktuelle Entwicklung – das Konzept psychologischer Verträge nach Rousseau.....	11
2.1.3 Merkmale psychologischer Verträge .....	14
2.1.4 Psychologische Vertragsarten .....	17
2.1.5 „Traditioneller“ versus „neuer“ psychologischer Vertrag.....	19
2.1.6 Vertragsbruch und Vertragsverletzung .....	22
2.1.7 Reaktionen auf einen Vertragsbruch .....	30
2.1.8 Messung psychologischer Verträge.....	34
2.1.9 Aktueller Forschungsstand .....	38
2.2 Das Arbeitsumfeld Hochschule .....	47
2.2.1 Die Organisation von Universitäten im historischen Verlauf.....	47
2.2.2 Das Hochschulpersonal.....	53
2.2.3 Beschäftigungsverhältnisse des Hochschulpersonals .....	58
2.2.4 Zusammenfassung.....	71
2.3 Spezifische Persönlichkeitseigenschaften .....	75
2.3.1 Gerechter-Welt-Glaube .....	77
2.3.2 Ungerechtigkeitssensibilität .....	79
2.3.3 Perfektionismus .....	82
2.3.4 Leistungsmotivation .....	84
2.3.5 Frustrationstoleranz .....	87
2.3.6 Ambiguitätstoleranz .....	88
2.3.7 Arbeitszufriedenheit .....	89
<b>3. ZENTRALE FRAGESTELLUNGEN UND HYPOTHESEN .....</b>	<b>91</b>
3.1 Zusammenfassung der Hypothesen der ersten Umfrage .....	93
3.2 Zusammenfassung der Hypothesen der zweiten Umfrage .....	99
<b>4. UNTERSUCHUNGSMETHODIK .....</b>	<b>103</b>
4.1 Aufbau der Untersuchung.....	103

4.2	Zusammensetzung erste Umfrage .....	104
4.2.1	<i>Demografische Angaben</i> .....	104
4.2.2	<i>Skalen zur Erhebung der Persönlichkeitseigenschaften</i> .....	106
4.2.3	<i>Skala zur Erhebung des psychologischer Vertrags</i> .....	110
4.2.4	<i>Skala zur Erhebung der Reaktionen auf einen Vertragsbruch</i> .....	117
4.3	Teilnehmerakquise .....	118
4.4	Deskriptive Statistik erste Umfrage.....	120
4.4.1	<i>Soziodemografische Faktoren der ersten Umfrage</i> .....	121
4.4.2	<i>Organisationale Faktoren der ersten Umfrage</i> .....	124
<b>5.</b>	<b>ERGEBNISSE DER ITEM- UND SKALENANALYTISCHEN UNTERSUCHUNG ERSTE UMFRAGE</b> .....	<b>129</b>
5.1	Erste Umfrage: Skalen Persönlichkeitseigenschaften .....	130
5.2	Erste Umfrage: Skala psychologischer Vertrag.....	133
5.3	Erste Umfrage: Skala Reaktionen auf einen Vertragsbruch .....	136
<b>6.</b>	<b>ERGEBNISSE ERSTE UMFRAGE</b> .....	<b>138</b>
6.1	Zusammenhang Persönlichkeitseigenschaften mit dem psychologischen Vertrag .....	138
6.2	Zusammenhang soziodemografischer Faktoren mit dem psychologischen Vertrag .....	145
6.3	Zusammenhang organisationaler Faktoren mit dem psychologischen Vertrag.....	149
6.4	Einflussfaktoren.....	156
6.4.1	<i>Einflussfaktoren auf die Verpflichtungen</i> .....	157
6.4.2	<i>Einflussfaktoren auf die Erwartungen</i> .....	159
6.4.3	<i>Zusammenfassung Ergebnisse Einflussfaktoren</i> .....	163
6.5	Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften auf die Reaktionen auf einen Vertragsbruch.....	165
6.6	Zusammenhang Beschäftigungsverhältnis und Reaktionen auf einen Vertragsbruch.....	168
6.7	Fazit erste Umfrage .....	170
<b>7.</b>	<b>DIE ENTWICKLUNG PSYCHOLOGISCHER VERTRÄGE IM ZEITVERLAUF</b> .....	<b>172</b>
7.1	Stichprobe und Datenerhebung zweite Umfrage .....	172
7.2	Abänderung zweite Umfrage .....	173
7.3	Soziodemografische Angaben und deskriptive Statistik zweite Umfrage .....	174
7.4	Ergebnisse der item- und skalenanalytischen Untersuchung zweite Umfrage.....	177
7.4.1	<i>Zweite Umfrage: Skalen Persönlichkeitseigenschaften</i> .....	177
7.4.2	<i>Zweite Umfrage: Skala psychologischer Vertrag</i> .....	179
7.4.3	<i>Zweite Umfrage: Skala Reaktionen auf einen Vertragsbruch</i> .....	180
7.5	Ergebnisse zweite Umfrage.....	180
7.5.1	<i>Veränderung psychologischer Verträge im Zeitverlauf</i> .....	181
7.5.2	<i>Einfluss der mittelfristigen Planung der Hochschulmitarbeiter</i> .....	184

7.5.3	<i>Zusammenhang Beschäftigungsverhältnis und Reaktionen auf einen Vertragsbruch im Zeitverlauf</i> .....	186
7.6	Fazit zweite Umfrage.....	187
<b>8.</b>	<b>DISKUSSION</b> .....	<b>188</b>
8.1	Auswahl der Stichprobe .....	188
8.2	Bewertung der Einflussfaktoren auf psychologische Verträge und einen Vertragsbruch.....	189
8.2.1	<i>Einfluss soziodemografischer Faktoren</i> .....	189
8.2.2	<i>Einfluss organisationaler Faktoren</i> .....	193
8.2.3	<i>Einfluss spezifischer Persönlichkeitseigenschaften</i> .....	196
8.3	Operationalisierung psychologischer Vertrag und Reaktionen auf einen Vertragsbruch.....	201
8.4	Psychologische Verträge im Zeitverlauf .....	203
8.4.1	<i>Dynamik psychologischer Verträge im Zeitverlauf</i> .....	203
8.4.2	<i>Limitierende Faktoren der Längsschnittstudie</i> .....	205
8.5	Implikationen für die Praxis.....	206
8.6	Offene Forschungsfragen .....	208
	<b>LITERATURVERZEICHNIS</b> .....	<b>210</b>
	<b>ANHANG</b> .....	<b>226</b>

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Schematische Darstellung der Definition des psychologischen Vertrags nach Rousseau.....	13
Abbildung 2:	Modell Entstehung eines Vertragsbruchs .....	24
Abbildung 3:	Modell Entstehung einer Vertragsverletzung .....	29
Abbildung 4:	Potentielle Reaktionen auf einen Vertragsbruch .....	31
Abbildung 5:	Personalstrukturmodell des HRG (1976).....	50
Abbildung 6:	Personalstrukturmodell nach der HRG - Novellierung (1985).....	52
Abbildung 7:	Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an deutschen Hochschulen 2014 .....	54
Abbildung 8:	Aufteilung der hauptberuflichen Beschäftigungsgruppen nach Geschlecht in 2014 ..	55
Abbildung 9:	Nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal.....	58
Abbildung 10:	Vergleich der Erwerbsformen der Jahre 1991 und 2012.....	61
Abbildung 11:	Hauptberufliches wissenschaftliches Hochschulpersonal nach Beschäftigungsverhältnissen in 2014 .....	62
Abbildung 12:	Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter im Zeitraum 1992 bis 2009.....	65
Abbildung 13:	Übersicht Einflussfaktoren auf psychologische Verträge und den Vertragsbruch .....	92
Abbildung 14:	Aufbau der Untersuchung.....	103
Abbildung 15:	Übersicht Beendigungs- und Ausschöpfungsquote erste Umfrage.....	120
Abbildung 16:	Häufigkeitsverteilung Altersgruppen .....	121
Abbildung 17:	Verschiebung des Kinderwunsches .....	122
Abbildung 18:	Aufteilung Bildungsabschlüsse nach Geschlecht.....	123
Abbildung 19:	Aufteilung nach Fachrichtungen .....	124
Abbildung 20:	Übersicht Art des Beschäftigungsverhältnisses .....	125
Abbildung 21:	Zuordnung der Items Vertragsbruch zu den vier Dimensionen.....	137
Abbildung 22:	Übersicht Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften und der Arbeitszufriedenheit auf die psychologischen Verträge .....	164
Abbildung 23:	Übersicht Beendigungs- und Ausschöpfungsquote zweite Umfrage .....	172
Abbildung 24:	Art des Beschäftigungsverhältnisses zweite Umfrage .....	175
Abbildung 25:	Änderung des Beschäftigungsverhältnisses.....	176

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Definition des Glaubens (beliefs) innerhalb eines psychologischen Vertrags .....	12
Tabelle 2:	Übersicht frühere Konzepte des psychologischen Vertrags im Vergleich zu Rousseau... 14	
Tabelle 3:	Potentielle Erwartungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer .....	15
Tabelle 4:	Gegenüberstellung transaktionaler und relationaler Vertragsdimensionen .....	18
Tabelle 5:	„Traditioneller“ versus "neuer" psychologischer Vertrag .....	20
Tabelle 6:	Übersicht aktueller Forschungsstand zur Analyse psychologischer Verträge .....	38
Tabelle 7:	Übersicht aktueller Forschungsstand der Beschäftigungsbedingungen .....	67
Tabelle 8:	Übersicht Studien über den Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften auf psychologische Verträge .....	75
Tabelle 9:	Übersicht der spezifischen Persönlichkeitseigenschaften .....	76
Tabelle 10:	Übersicht Fragebögen zur Erfassung von Leistungsmotivation .....	86
Tabelle 11:	Übersicht demografische Faktoren .....	105
Tabelle 12:	Subskalen Leistungsmotivationsinventar .....	109
Tabelle 13:	Angedachte Dimensionen des psychologischen Vertrags .....	113
Tabelle 14:	Beschreibung der angedachten Dimensionen der Erwartungen .....	113
Tabelle 15:	Operationalisierung der Erwartungen der Hochschulmitarbeiter .....	114
Tabelle 16:	Beschreibung der angedachten Dimensionen der Verpflichtungen .....	115
Tabelle 17:	Operationalisierung der Verpflichtungen der Hochschulmitarbeiter .....	116
Tabelle 18:	Übersicht Kategorien einer Vertragsverletzung .....	117
Tabelle 19:	Operationalisierung der Reaktionen auf einen Vertragsbruch .....	118
Tabelle 20:	Häufigkeitsverteilung Bildungsabschlüsse .....	123
Tabelle 21:	Häufigkeitsverteilung Ausgestaltung des Arbeitsvertrags .....	125
Tabelle 22:	Häufigkeitsverteilung Gesamtlaufzeit Arbeitsvertrag .....	126
Tabelle 23:	Häufigkeitsverteilung Arbeitsvertrag Restlaufzeit .....	126
Tabelle 24:	Übersicht Zukunftsaussichten .....	127
Tabelle 25:	Deskriptive Statistik der Skala Gerechte-Welt-Glaube erste Umfrage .....	130
Tabelle 26:	Deskriptive Statistik der Skala Ungerechtigkeitssensibilität erste Umfrage .....	131
Tabelle 27:	Deskriptive Statistik der Skala Perfektionismus erste Umfrage .....	131
Tabelle 28:	Deskriptive Statistik der Skala Leistungsmotivation erste Umfrage .....	132
Tabelle 29:	Deskriptive Statistik der Skala Frustrationstoleranz erste Umfrage .....	132
Tabelle 30:	Deskriptive Statistik der Skala Ambiguitätstoleranz erste Umfrage .....	133
Tabelle 31:	Deskriptive Statistik der Skala Arbeitszufriedenheit erste Umfrage .....	133
Tabelle 32:	Deskriptive Statistik Erwartungen erste Umfrage .....	134
Tabelle 33:	Übersicht Zuordnung der Items zu den Dimensionen der Erwartungen .....	135
Tabelle 34:	Deskriptive Statistik Verpflichtungen erste Umfrage .....	135
Tabelle 35:	Übersicht Zuordnung der Items zu den Dimensionen der Verpflichtungen .....	136

Tabelle 36:	Deskriptive Statistik Reaktionen auf einen Vertragsbruch erste Umfrage .....	137
Tabelle 37:	Korrelationen Ungerechtigkeitssensibilität mit den psychologischen Vertragsdimensionen.....	139
Tabelle 38:	Korrelationen Gerechte-Welt-Glaube mit den psychologischen Vertragsdimensionen.	139
Tabelle 39:	Korrelationen Vorerfahrung mit den Skalen GWAL und GWPER.....	140
Tabelle 40:	Korrelationen Leistungsmotivation mit den psychologischen Vertragsdimensionen ....	141
Tabelle 41:	Korrelationen Perfektionismus mit den psychologischen Vertragsdimensionen .....	142
Tabelle 42:	Korrelationen Frustrationstoleranz mit den psychologischen Vertragsdimensionen ....	143
Tabelle 43:	Korrelationen Ambiguitätstoleranz mit den psychologischen Vertragsdimensionen ....	144
Tabelle 44:	Korrelationen Arbeitszufriedenheit mit den psychologischen Vertragsdimensionen ....	144
Tabelle 45:	T-Test Zusammenhang Geschlecht mit den psychologischen Vertragsdimensionen.....	146
Tabelle 46:	Einfaktorielle Anova für den Zusammenhang des Alters mit den psychologischen Vertragsdimensionen.....	148
Tabelle 47:	Zusammenhang der Fachrichtungen mit den psychologischen Vertragsdimensionen..	152
Tabelle 48:	Zusammenhang des Beschäftigungsverhältnisses mit den psychologischen Vertragsdimensionen.....	153
Tabelle 49:	T-Test für Beschäftigungsverhältnis mit den psychologischen Vertragsdimensionen ...	155
Tabelle 50:	Zusammenhang der Vorerfahrung und den psychologischen Vertragsdimensionen ....	156
Tabelle 51:	Regressionsanalyse Verpflichtungen .....	159
Tabelle 52:	Regressionsanalyse Erwartungen Teil 1 .....	161
Tabelle 53:	Regressionsanalyse Erwartungen Teil 2 .....	163
Tabelle 54:	Einfluss Persönlichkeitsmerkmale auf die Reaktionen eines wahrgenommenen Vertragsbruchs .....	166
Tabelle 55:	T-Test von Beschäftigungsverhältnis und Reaktionen auf einen Vertragsbruch .....	168
Tabelle 56:	Übersicht Veränderungen 1. Umfrage zur 2. Umfrage.....	174
Tabelle 57:	Überblick deskriptive Statistik der Persönlichkeitseigenschaften der ersten und zweiten Umfrage .....	178
Tabelle 58:	Deskriptive Statistik der Skala psychologischer Vertrag zum Messzeitpunkt $t_1$ und $t_2$ ..	180
Tabelle 59:	Deskriptive Statistik Reaktionen auf einen Vertragsbruch erste und zweite Umfrage ..	180
Tabelle 60:	Mittelwertvergleich der Dimensionen des psychologischen Vertrags zum Messzeitpunkt $t_1$ und $t_2$ .....	181
Tabelle 61:	Mittelwertvergleich der psychologischen Vertragsdimensionen zum Messzeitpunkt $t_1$ und Messzeitpunkt $t_2$ unbefristeter Hochschulmitarbeiter .....	182
Tabelle 62:	Mittelwertvergleich psychologischer Vertragsdimensionen zum Messzeitpunkt $t_1$ und Messzeitpunkt $t_2$ befristeter Hochschulmitarbeiter .....	183
Tabelle 63:	Zweifaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung der mittelfristigen Planung der Hochschulmitarbeiter auf die psychologischen Verträge zum Messzeitpunkt $t_1$ und $t_2$ .....	185

<i>Tabelle 64:</i>	<i>Mittelwertvergleich der Reaktionen auf einen Vertragsbruch von unbefristeten Hochschulmitarbeitern zum Messzeitpunkt <math>t_1</math> und <math>t_2</math>.....</i>	<i>186</i>
<i>Tabelle 65:</i>	<i>Mittelwertvergleich der Reaktionen auf einen Vertragsbruch von befristeten Hochschulmitarbeitern zum Messzeitpunkt <math>t_1</math> und <math>t_2</math>.....</i>	<i>187</i>

## 1. Einführung

Unter psychologischen Verträgen werden ganz allgemein die wechselseitigen, unausgesprochenen Erwartungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die über den formalen, juristischen Arbeitsvertrag hinausreichen, subsumiert. Bereits 1960 wurde diese Thematik in der Forschung aufgegriffen und der Begriff des psychologischen Vertrags von Argyris (1960) geprägt. In den darauffolgenden Jahren beschäftigten sich jedoch nur sehr wenig Forscher mit der Untersuchung psychologischer Vertragsinhalte. Erst nach dem Erscheinen einer Veröffentlichung von Denise Rousseau (1989), welche seitdem als eine Vorreiterin in der psychologischen Vertragsforschung gilt, wurde das Interesse erneut geweckt und zahlreiche Untersuchungen angestrebt.

Wenngleich das Konstrukt des psychologischen Vertrags nur sehr wenig Menschen bekannt ist, so ist die praktische Relevanz - vor allem im täglichen Arbeitsleben - erheblich. Mittlerweile stellen Mitarbeiter die wichtigste Unternehmensressource dar und bilden einen wesentlichen Pfeiler des Unternehmenserfolgs. Im Umkehrschluss bedeutet dieses jedoch, dass unzufriedene, enttäuschte und unmotivierte Mitarbeiter diesen Erfolg gefährden können. Die Kosten für innere Kündigung und Demotivation der Mitarbeiter kosten die deutsche Wirtschaft jährlich zwischen 73 und 95 Milliarden Euro, so die Ergebnisse des Gallup Engagement Index (2014). Ziel des Engagements Index ist die Ermittlung des emotionalen Bindungsgrads der Mitarbeiter an das Unternehmen und damit einhergehend Engagement und Motivation. Laut Harper (1990) zeigten mindestens ein Drittel in manchen Unternehmen bis zu zwei Drittel der beschäftigten Mitarbeiter schädigendes Verhalten am Arbeitsplatz. An dieser Stelle knüpft die vorliegende Arbeit an und untersucht die impliziten, wechselseitigen Erwartungen innerhalb einer Arbeitsbeziehung sowie die Reaktionen von Arbeitnehmern auf eine Verletzung eben dieser. Um den Folgen, die aus einer Verletzung der Erwartungen resultieren, zukünftig vorzubeugen und förderliche Arbeitsbedingungen bereitzustellen, ist die Erforschung psychologischer Vertragsinhalte sowie deren Einflussfaktoren unerlässlich.

Die psychologische Vertragsforschung hält eine große Bandbreite an Studien bereit, die sich mit der Thematik des Vertragsbruchs sowie der Vertragsverletzung

beschäftigen. Eine Lücke besteht jedoch in der Erforschung potentieller Einflussfaktoren auf psychologische Verträge, wie spezifischen Persönlichkeitseigenschaften sowie soziodemografischen und organisationalen Faktoren, um zukünftig eine bessere Einschätzung des Mitarbeiterverhaltens zu erzielen. Die vorliegende Arbeit hat sich zum Ziel gesetzt, diese Lücke zu schließen und weitere Einflussfaktoren auf psychologischen Vertragsdimensionen und die Reaktionen auf einen Vertragsbruch zu untersuchen. Als ein wesentlicher Einflussfaktor auf die wechselseitigen Erwartungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurde auf Basis theoretischer Vorüberlegungen die Persönlichkeitseigenschaften der Vertragspartner identifiziert. In der psychologischen Vertragsforschung konnte bisher nur ein geringer Einfluss der Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf psychologische Verträge nachgewiesen werden (vgl. Tallman & Bruning, 2008). Gerrig und Zimbardo (2008) definieren Persönlichkeit als „eine komplexe Menge von einzigartigen psychischen Eigenschaften, welche die für ein Individuum charakteristischen Verhaltensmuster in vielen Situationen und über einen längeren Zeitraum hinweg beeinflussen“ (Gerrig & Zimbardo, 2008, S. 504). Situationen und Ereignisse im Arbeitsalltag werden somit von jedem Mitarbeiter individuell unterschiedlich erlebt und bewertet. Da psychologische Verträge auf wechselseitig wahrgenommenen Erwartungen basieren, spielt vor allem das Empfinden der Gerechtigkeit eine wesentliche Rolle bei der Bewertung, ob diese Erwartungen erfüllt werden oder nicht. Aus diesem Grund wird in der vorliegenden Arbeit vor allem der Einfluss gerechtigkeitsbezogener Persönlichkeitsvariablen auf die psychologischen Verträge untersucht. Eine genauere Kenntnis der subjektiven Vertragsinhalte bietet zudem den Vorteil, dass es weniger Interpretationsspielraum und demnach weniger Raum für Enttäuschungen und Verletzungen gibt. Dies setzt jedoch einen regelmäßigen Abgleich der Erwartungen, wie beispielsweise das Durchführen von zielorientierten Mitarbeitergesprächen, voraus (vgl. Guest, 1998).

Ein weiterer Fokus wird auf das Beschäftigungsverhältnis und dessen Einfluss auf die psychologischen Vertragsinhalte gelegt.

In Deutschland lässt sich ein Trend zu zunehmend flexibler Beschäftigung und somit einer Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis beobachten. Unter flexibler Beschäftigung werden Beschäftigungsformen wie befristete Arbeitsvertragsverhältnisse,

Teilzeitarbeit oder Minijobs subsumiert. In Abgrenzung hierzu bezeichnet das Normalarbeitsverhältnis ein unbefristetes und in Vollzeit ausgeübtes Beschäftigungsverhältnis (vgl. Statistisches Bundesamt, 2015c). Bisher sind jedoch nur sehr wenige Studien bekannt, die auf diesen Trend reagieren und den Einfluss des Beschäftigungsverhältnisses auf psychologische Verträge untersuchen sowie potentielle Unterschiede in den jeweiligen Erwartungen der Mitarbeiter aufzeigen. Erste Anknüpfungspunkte für die eigene Arbeit ergeben sich aus einer Studie von Raeder und Grote (2001), welche den Wandel der Vertragsinhalte aufgrund flexibilisierter Beschäftigungsformen zum Untersuchungsgegenstand hat. Bei der weiteren Literaturrecherche ist aufgefallen, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse nahezu ausschließlich mit geringer Qualifizierung und dem Niedriglohnsegment assoziiert und untersucht werden. Nach hiesiger Bewertung besteht jedoch Forschungsbedarf zu untersuchen, ob flexible Beschäftigungsverhältnisse bei einem hohen Qualifikationsniveau des Mitarbeiters ebenfalls Einfluss auf die psychologischen Vertragsinhalte nehmen oder es aufgrund der besseren Qualifizierung keine Unterschiede hinsichtlich der Erwartungen gibt. Um die zuvor genannten Einflussfaktoren untersuchen zu können, galt es im Vorfeld eine geeignete Stichprobe zu identifizieren, die einerseits das Merkmal der Hochqualifizierung und andererseits die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse vereint. Das wissenschaftliche Hochschulpersonal in Deutschland weist diese entsprechenden Merkmale auf und wurde dementsprechend als Stichprobe ausgewählt. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass bereits eine Vielzahl an Studien über die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals existiert und somit vor allem für die Operationalisierung der Erwartungen auf diese zurückgegriffen werden kann.

Der Einfluss der bisher beschriebenen Faktoren auf die psychologischen Vertragsinhalte wird zudem in seiner zeitlichen Entwicklung untersucht. Es wird angenommen, dass sich aufgrund der persönlichen Erfahrungen innerhalb einer Arbeitsbeziehung die Erwartungen der Mitarbeiter verändern. Zwar wird in theoretischen Ausführungen, vor allem bei Rousseau (1989), immer wieder auf diese Dynamik verwiesen und als ein wesentliches Merkmal psychologischer Verträge hervorgehoben, jedoch lassen sich kaum Studien finden, die diese Dynamik im Zeitverlauf untersuchten. Aus diesem Grund wird die eigene Untersuchung als

Längsschnittstudie zu zwei Messzeitpunkten durchgeführt, um die angenommene Dynamik der wechselseitigen Erwartungen und Unterschiede hinsichtlich des Einflusses der Beschäftigungsbedingungen zu analysieren.

Die vorliegende Arbeit unterteilt sich nachfolgend in einen theoretischen und einen empirischen Teil. Im zweiten Kapitel werden die theoretischen Grundlagen für die nachfolgenden Untersuchungen gelegt. Die Vorstellung des Konstrukts psychologischer Verträge sowie die Beschreibung der beiden Einflussfaktoren, die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Hochschulpersonals und die spezifischen Persönlichkeitseigenschaften, stehen hierbei im Vordergrund. Der erste Abschnitt des Grundlagenteils vermittelt einen Einblick in das Konstrukt des psychologischen Vertrags. Begonnen wird mit der Übersicht über die Entwicklung des Konstrukts bis hin zu aktuellen Definitionen und Vertragsformen. Daran schließt sich der Überblick über den aktuellen Forschungsstand an und die wichtigsten Studien, auf welchen die Überlegungen der vorliegenden Arbeit basieren, werden vorgestellt. Um ein besseres Hintergrundverständnis über die Stichprobe des wissenschaftlichen Hochschulpersonals zu erlangen, wird zu Beginn des zweiten Abschnitts ein kurzer Abriss über Hochschulen im zeitlichen Verlauf gegeben. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf der Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse und dem Aufzeigen der zunehmenden Flexibilisierung im wissenschaftlichen Hochschulbereich. Abschließend wird auf den Einflussfaktor der Persönlichkeit eingegangen und die spezifischen, in der vorliegenden Arbeit untersuchten Persönlichkeitseigenschaften vorgestellt.

Im dritten Kapitel werden die Hypothesen dieser Arbeit erläutert. Der Aufbau der Untersuchung wird im vierten Kapitel beschrieben. Die Vorstellung der verwendeten Erhebungsinstrumente bildet dabei den Schwerpunkt. Vor allem die Operationalisierung des Konstrukts psychologischer Verträge ist von besonderem Interesse. Des Weiteren wird in einem gesonderten Abschnitt auf die Akquise der Teilnehmer eingegangen und die deskriptive Statistik der ersten Datenerhebung präsentiert, um einen möglichst guten Aufschluss über die Stichprobenkonstellation zu ermöglichen. Im fünften Kapitel werden die Ergebnisse der item- und skalenanalytischen Untersuchung vorgestellt. Hierbei wird überprüft, ob sich die vorab

intendierten Dimensionen auch tatsächlich wiederfinden lassen. Die Ergebnisse der ersten Umfrage werden im sechsten Kapitel vorgestellt und die aufgestellten Hypothesen überprüft. Begonnen wird mit der Untersuchung der Zusammenhangshypothesen zu den Persönlichkeitseigenschaften sowie demografischen und organisationalen Faktoren. Analog dazu werden im siebten Kapitel die einzelnen Ergebnisse der im zeitlichen Abstand von anderthalb Jahren durchgeführten zweiten Befragungswelle vorgestellt. Den Abschluss bildet die Diskussion der Ergebnisse im achten Kapitel. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in Zusammenhang mit aktuellen Forschungsergebnissen gesetzt und daraus Implikationen für die Praxis abgeleitet. Abschließend werden offene Forschungsfragen und Anknüpfungspunkte für weitere Untersuchungen aufgezeigt.

## 2. Grundlagen

In diesem Kapitel werden die Grundlagen für die nachfolgenden Untersuchungen der vorliegenden Arbeit gelegt. Begonnen wird mit der Erläuterung des Konstrukts psychologischer Verträge und dem Aufzeigen des aktuellen Forschungsstandes. Daran schließt sich die Beschreibung der Stichprobe des wissenschaftlichen Hochschulpersonals an. Hierbei wird der Fokus vor allem auf die Besonderheit der Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Hochschulfeld gelegt. Die Beschreibung der ausgewählten Persönlichkeitsmerkmale, welche im weiteren Verlauf dieser Arbeit als Einflussfaktoren auf die psychologischen Vertragsdimensionen untersucht werden, bilden den Abschluss des Grundlagenkapitels.

### 2.1 Psychologische Verträge

Im ersten Abschnitt wird auf die Anfänge der Entwicklung des Konstrukts psychologischer Verträge eingegangen und die Weiterentwicklung im Abschnitt 2.1.2 beschrieben. In den nachfolgenden Abschnitten werden die wichtigsten Merkmale sowie die Dimensionen psychologischer Verträge hervorgehoben und erläutert (Abschnitt 2.1.3 bis 2.1.5). Ein Schwerpunkt stellt der Abschnitt 2.1.6 „Vertragsbruch und Vertragsverletzung“ dar. Die aus einer Vertragsverletzung resultierenden Folgen können weitreichende Konsequenzen, wie beispielsweise innere Kündigung oder bewusst dem Unternehmen schädigendes Verhalten, nach sich ziehen. Diese konkreten Auswirkungen werden im Abschnitt 2.1.7 ausgeführt. Aufgrund der fehlenden einheitlichen Definition über die inhaltliche Ausgestaltung psychologischer Verträge stellt die Erhebung der Vertragsinhalte eine große Herausforderung dar. Im Abschnitt 2.1.8 werden die wichtigsten aktuellen Überlegungen dazu erläutert. Abschließend wird der aktuelle Forschungsstand beschrieben und ausgewählte Studien innerhalb der Vertragsforschung vorgestellt, welche die Basis für die eigene Untersuchung bilden.

#### 2.1.1 Frühzeitige Entwicklung

Ganz allgemein werden unter psychologischen Verträgen die wechselseitigen Erwartungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Arbeitsbeziehungen verstanden. Unterschiedlichste Definitionen und vor allem Begrifflichkeiten haben sich seit den ersten Anfängen herausgebildet. Den umfassendsten Beitrag über die Entstehung und Entwicklung psychologischer Verträge liefert Roehling (1997). In diesem Abschnitt wird ein Überblick über die wichtigsten Meilensteine in der Entwicklungsgeschichte

psychologischer Verträge gegeben. Die Konzepte von Menninger (1958), Argyris (1960), Levinson et al. (1962) und Schein (1965) legten die ersten Grundlagen hinsichtlich der Entwicklung des Konstrukts.

Bereits vor der erstmaligen Erwähnung des Begriffs psychologischer Vertrag wurden Theorien entwickelt, welche sich mit den Erwartungen innerhalb von Arbeitsbeziehungen beschäftigen. Aus diesem Grund wird an dieser Stelle nicht, wie in einem überwiegenden Teil der Literatur üblich, mit der Vorstellung der Definition psychologischer Verträge von Argyris (1960) begonnen, sondern mit der "equilibrium theory" von Barnard (1938). Barnard stellte die These auf, dass Arbeitnehmer für ihre erbrachte Leistung auch eine entsprechende Gegenleistung erwarten. Entsprechend dieser Annahme erhalten Mitarbeiter von ihrem Unternehmen Anreize (beispielsweise Lohn, Prämien) und müssen dafür eine Gegenleistung, ihre Arbeitskraft, erbringen. Mitarbeiter würden, so die Annahme Barnards, an der Austauschbeziehung so lange partizipieren, wie die Anreize gleichhoch oder höher als ihr zu erbringender Beitrag seien (vgl. Barnard, 1938). Die Idee Barnards wurde von March und Simon (1958) aufgegriffen und weiterentwickelt. Im Rahmen ihrer Anreiz-Beitrags-Theorie stellten sie die These auf, dass ein Gleichgewicht von Anreiz und Beitrag eine hohe Arbeitsmotivation sowie eine gute Bindung an das Unternehmen bewirken würden. Fallen die Anreize für den Mitarbeiter jedoch entgegen der Erwartung geringer aus, so kann dieses in einer Beitragszurückhaltung münden. Für eine optimale Arbeitsbeziehung ist dementsprechend ein Gleichgewicht zwischen Anreizen und Beiträgen anzustreben (vgl. March & Simon, 1958, S. 69).

Zur gleichen Zeit beschrieb der Psychotherapeut Menninger (1958) in seinem Buch "Theory of Psychoanalytic Technique" die unausgesprochenen Verträge zwischen Patienten und Psychotherapeuten. Als ein Verdienst Menningers wird die Einbettung psychologischer Verträge in die zwischenmenschliche Austauschbeziehung gesehen. Das Verhältnis zwischen Therapeut und Patient wird von ihm wie folgt charakterisiert:

"In any engagement between two individuals in which a transaction occurs, there is an exchange, a giving and a gain of something by both parties with a consequent meeting of the needs in a reciprocal way, mutual way. When this balance is not achieved, either because one does not need what the other has to offer or because one does not give what the other needs or because there is a

feeling on the part of one that the exchange is not a fair one, the contract tends to break up prematurely.“ (Menninger, 1958, S. 21)

Dieses Zitat verdeutlicht, dass Karl Menninger den Fokus auf den zwischenmenschlichen Austausch innerhalb der Patienten-Psychotherapeuten-Beziehung legte. Der Austausch wird von ihm als reziprok und wechselseitig beschrieben, so dass die Bedürfnisse beider Vertragsparteien befriedigt werden. Sind Patient und Therapeut mit der gegenseitigen Vertragserfüllung zufrieden, wird die Beziehung fortgesetzt. Bei Nichterfüllung hingegen kann ein sofortiges Ende der Beziehung drohen. Eine Weiterentwicklung der zuvor beschriebenen Theorien ist vor allem in der Betonung der Wechselseitigkeit der Erwartungen zu sehen.

Der Begriff des psychologischen Vertrags wurde erstmals 1960 von Argyris geprägt:

“Since the foremen realize the employees in this system will tend to produce optimally under passive leadership, and since the employees agree, a relationship may be hypothesized to evolve between the employees and the foreman which might be called the ‘psychological work contract’. The employee maintain high production, low grievances, etc., if the foremen guarantee and respect the norms of the employee informal culture (i.e., let the employees alone, make certain they make adequate wages, and have secure jobs).“ (Argyris, 1960, S. 97)

Der amerikanische Organisationspsychologe Argyris verstand unter dem Begriff des „psychologischen Vertrages“ eine informelle Abmachung zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten innerhalb eines Unternehmens. Seiner Annahme zur Folge kennen nur diejenigen Vorgesetzten die besondere Arbeitskultur eines Unternehmens, die selbst die verschiedensten Positionen innerhalb des Unternehmens durchlaufen haben. Dementsprechend ist die Arbeitskultur beider Vertragsparteien gleichsam bekannt und Vorgesetzte können auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter besser eingehen. Werden diese Bedürfnisse hinreichend beachtet und stehen im Einklang mit der Arbeitskultur, resultiert daraus eine gesteigerte Leistungsbereitschaft.

Levinson, Price, Munden, Mandl und Solley stellten 1962 in ihrem Buch “Men, Management, and Mental Health“ das Konstrukt des psychologischen Vertrags vor. Auf Basis von 847 Mitarbeiterinterviews analysierten sie, inwiefern psychologische Verträge die seelische Gesundheit beeinflussen können (vgl. Levinson et al., 1962, S. XI). Die befragten Mitarbeiter verwendeten in den Interviews immer wieder das Wort der Erwartung, wenn sie von ihrer Arbeit berichteten. Den Erwartungen wurde

ein verpflichtender Charakter zugeschrieben (vgl. Roehling, 1997). Levinson et al. definierten psychologische Verträge wie folgt:

“a series of mutual expectations of which the parties to the relationship may not themselves be even dimly aware but which nonetheless govern their relationship to each other” (Levinson et al., 1962, S. 21)

Anhand dieser Definition wird ersichtlich, dass psychologische Verträge nach diesem Verständnis die wechselseitigen Erwartungen zweier Parteien beinhalten. Die zentrale Idee des Konzepts besteht in der Annahme, dass Individuen aufgrund der eigenen Bedürfnisbefriedigung Austauschbeziehungen initiieren. Erwartungen, die innerhalb dieser Beziehung entstehen, formen den psychologischen Vertrag (vgl. Conway & Briner, 2005). Der Begriff der Reziprozität beschreibt dieses Austauschverhältnis treffend. Levinson et al. (1962) verstehen darunter, dass sich Mitarbeiter gegenüber ihrem Arbeitgeber verpflichtet fühlen, sofern dieser im Gegenzug ihre Erwartungen erfüllt. Erfüllte Bedürfnisse führen zu positiven Empfindungen auf beiden Seiten. Fehlende Befriedigung kann Frustration, Ärger und Misstrauen hervorrufen. Levinson et al. nehmen auch bei der Betrachtung der Auswirkungen der Erfüllung und Nichterfüllung psychologischer Verträge eine Vorreiterrolle ein. Eine Verknüpfung von Wohlbefinden und Vertragserfüllung gab es bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht.

Einen weiteren Meilenstein innerhalb der psychologischen Vertragsforschung stellt das von Schein (1965) veröffentlichte Buch “Organizational Psychology“ dar. Psychologische Verträge werden demnach aus einer Vielzahl von wechselseitigen Erwartungen innerhalb einer Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehung gebildet:

“The notion of a psychological contract implies that the individual has a variety of expectations of the organization and that the organization has a variety of expectations of him.” (Schein, 1965, S. 11)

Schein betonte, ähnlich wie Agyris und Levinson et al., dass die Arbeitgeber-Arbeitnehmer Erwartungen implizit ausgebildet werden. Angelehnt an Simon und March begreift er psychologische Verträge auf Basis von Anreiz und Beitrag (vgl. Roehling, 1997). Schein verstand psychologische Verträge als Werkzeug zur Analyse von Beschäftigungsverhältnissen. Die Erwartungen werden nach seinem Verständnis einerseits aus den inneren Bedürfnissen abgeleitet und andererseits aus der Erfahrung der Arbeitnehmer. Durch ständiges Neuverhandeln und wechselseitigen Einfluss der Parteien entwickeln sich diese immer weiter fort. Die Dynamik innerhalb einer Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung umschreibt Schein wie folgt:

“We cannot understand the psychological dynamics if we look only to the individual’s motivations or only to organizational conditions and practices. The two interact in a complex fashion that demands a system approach, capable of handling interdependent phenomena.” (Schein, 1965, S. 88)

Stimmen die wechselseitigen Erwartungen der Parteien nicht mit den geleisteten Beiträgen überein, kann dies Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter, die Verbundenheit mit dem Unternehmen, die Loyalität und die Arbeitsleistung haben. Besser bekannt ist die Nichtübereinstimmung unter dem Namen des Vertragsbruchs. Schein hebt hervor, dass die Verletzung impliziter Erwartungen eng mit dem Selbstwertgefühl der Mitarbeiter verbunden ist und somit emotionale Reaktionen hervorgerufen werden.

Erste Messungen psychologischer Verträge gehen auf Kotter (1973) sowie Portwood und Miller (1976) zurück (Roehling, 1997, S. 212). Das Konzept Kotters (1973) berücksichtigt, dass es inkongruente Erwartungen innerhalb einer Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geben kann. Kotter prägte hierfür die beiden Begriffe “match“, worunter die Übereinstimmung bezüglich der Erwartungen (aus Organisations- und Mitarbeitersicht) und “mismatch“, worunter die Diskrepanz der Erwartungen verstanden werden. Untersuchungen ergaben, dass mit steigender Übereinstimmung der Erwartungen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch der Grad der Arbeitszufriedenheit und Produktivität im Unternehmen wuchs. Dementsprechend lässt sich der Erfolg einer Organisation durch ein hohes Maß an Übereinstimmung beeinflussen (vgl. Kotter, 1973; Conway & Briner, 2005; Roehling, 1997). Nachdem in diesem Abschnitt die ersten Ideen des Konzepts psychologischer Verträge aufgezeigt wurden, wird im folgenden Abschnitt auf die aktuelle Entwicklung eingegangen.

### 2.1.2 Aktuelle Entwicklung – das Konzept psychologischer Verträge nach Rousseau

Psychologische Verträge gelangten einige Zeit aus dem Blickwinkel. Ein Artikel Rousseaus (1989) über “Psychological and Implied Contracts in Organizations“ rückte sie wieder in den Interessenfokus. Rousseau stellte 1989 die bis zum heutigen Zeitpunkt am weitesten verbreitetste Definition des psychologischen Vertrags auf:

“The term psychological contract refers to an individual’s beliefs regarding the terms and conditions of a reciprocal exchange agreement between the focal person and another party. Key issues here include the belief that a promise has been made and a consideration offered in exchange for it, binding the parties to some set of reciprocal obligations.” (Rousseau, 1989, S. 123 )

Anhand dieser Definition können bereits erste Unterschiede zu früheren Konzepten und Theorien psychologischer Verträge aufgezeigt werden. Nach Rousseau basieren psychologische Verträge auf Versprechen (promise). Der Glaube (belief) an ein solches Versprechen bindet die Vertragsparteien innerhalb einer Arbeitsbeziehung aneinander. In früheren Konzepten wurde stattdessen vielmehr der Fokus auf die wechselseitigen Erwartungen (expectation) gelegt.

Wie anhand der Definition Rousseaus und vor dem Hintergrund der im Abschnitt 2.1.1 genannten Definitionen früherer Forscher ersichtlich wird, besteht das Hauptproblem der Analyse psychologischer Verträge darin, dass unterschiedliche Begrifflichkeiten verwendet wurden und werden. Es ist oftmals schwierig, die Begriffe klar voneinander abzutrennen und die Unterschiede herauszuarbeiten. Aus diesem Grund werden nachfolgende die wichtigsten Begrifflichkeiten im Überblick in der Tabelle 1 vorgestellt und voneinander abgegrenzt. Rousseau begreift Versprechen (promise) als eine besondere Form der Erwartung (expectation). Anders ausgedrückt beinhalten Versprechen nach Rousseau zwangsläufig eine Erwartung, hingegen Erwartungen enthalten nicht unbedingt ein Versprechen (vgl. Conway & Briner, 2005). Erwartungen werden in gängigen Lexika definiert als Annahme darüber, was in der Zukunft eintritt und die Wahrscheinlichkeit, mit der diese Annahme eintreten wird (vgl. Rousseau & McLean Parks, 1993). Im Gegensatz dazu sind nach Rousseau Versprechen in einen Vertrag eingebettet. Aus dem Verhalten oder der Kommunikation einer anderen Partei wird der Glaube an ein Versprechen abgeleitet. Wird beispielsweise einem Berufseinsteiger zu Beginn seiner Tätigkeit kommuniziert, dass die Aufstiegschancen innerhalb eines Unternehmens groß sind, mag dieser

glauben, dass er schnellstmöglich befördert wird. Erwartungen sind nach diesem Verständnis viel allgemeiner und unverbindlicher als Versprechen.

<b>Glaube an...(belief)</b>	<b>Definition</b>	<b>Übersetzung</b>
<b>Erwartung (expectation)</b>	“Expectations refer simply to what the employee expects to receive from his or her employer” (Wanous, 1977)	Erwartungen beziehen sich darauf, was ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber für eine Gegenleistung erwartet.
<b>Versprechen (promise)</b>	“a commitment to do (or not do) something“ (Rousseau & McLean Parks, 1993)	Ein Versprechen ist eine (verbindliche) Zusage etwas zu tun (oder auch nicht zu tun).
<b>Verpflichtung (obligation)</b>	“...if a perceived obligation is not accompanied by the belief that a promise has been conveyed (e.g. of the perceived obligation is based solely on past experience in other employment relationship), then it falls outside of the psychological contract.” (Morrison & Robinson, 1997)	Verpflichtungen basieren auf dem Glauben an ein Versprechen. Dies ist die Voraussetzung, um Bestandteil eines psychologischen Vertrags zu sein.

**Tabelle 1:** Definition des Glaubens (beliefs) innerhalb eines psychologischen Vertrags  
**Quelle:** vgl. Conway & Briner, 2005, S. 24

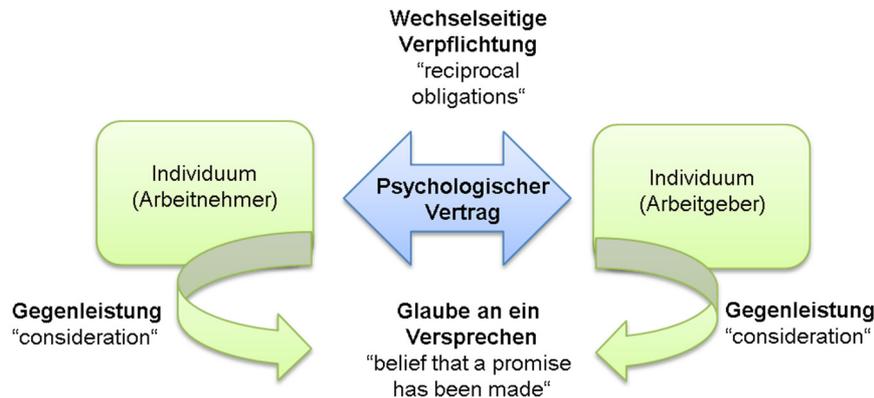
Ganz so eindeutig, wie sich die Abgrenzung der Begrifflichkeiten des Versprechens und der Erwartung gestaltet, ist die Definition der Verpflichtung (obligation) nicht.

Robinson und Morrison haben diese wie folgt definiert:

“[...] if a perceived obligation is not accompanied by the belief that a promise has been conveyed (e.g. the perceived obligation is based solely on past experience in other employment relationship), then it falls outside of the psychological contract.” (Morrison & Robinson, 1997, S. 228).

Nur Verpflichtungen, die auf impliziten oder expliziten Versprechen beruhen, können demnach Bestandteil eines psychologischen Vertrags sein. Dementsprechend sind Verpflichtungen, die beispielsweise auf eigenen Norm- und Wertvorstellungen beruhen, nicht Teil der psychologischen Verträge, da sie nicht auf gemachten Versprechen basieren.

Als Voraussetzung für das Verständnis der Entstehung psychologischer Verträge wurden die verschiedenen Begrifflichkeiten voneinander abgegrenzt. Nachfolgende Abbildung stellt die Entstehung psychologischer Verträge, basierend auf den Annahmen Rousseaus, schematisch dar.



**Abbildung 1:** Schematische Darstellung der Definition des psychologischen Vertrags nach Rousseau eigene  
**Quelle:**

Das Schlüsselement psychologischer Verträge besteht im Glauben (belief), dass ein Versprechen abgegeben wurde. Basierend auf diesem Glauben bietet das Individuum eine Gegenleistung im Austausch an (consideration). Der Austausch bindet die beiden Vertragsparteien aneinander und eine Art wechselseitiges Verpflichtungsgefühl, den Vertrag zu erfüllen, entsteht. Rousseau beschreibt das Gefühl der wechselseitigen Verpflichtung als "binding the parties to some set of reciprocal obligations" (Rousseau, 1989, S. 123).

Begriffen Levinson et al. die Organisation als Vertragspartner (vgl. Levinson et al., 1962) so stellt Rousseau nun das Individuum in den Vordergrund der psychologischen Verträge. Nach Ansicht Rousseaus kann eine Organisation als solche kein eigenständiger Vertragspartner sein, da diese nicht greifbar und zu abstrakt ist. Der einzelne Vorgesetzte fungiert in diesem Verständnis als Vertragspartner (vgl. Conway & Briner, 2005; Rousseau, 1989). Die Vorstellung der Entstehung eines psychologischen Vertrags unterscheidet sich ebenfalls zu früheren Annahmen. Die Theorie Scheins (vgl. Schein, 1965) basiert darauf, dass die Bedürfnisse der Arbeitnehmer die treibende Kraft für die Ausprägung der Erwartungen bilden. Im Gegensatz hierzu nimmt Rousseau an, dass psychologische Verträge auf Basis der individuellen Wahrnehmung des eigenen und des organisationalen Verhaltens, welches auf geäußerten, niedergeschriebenen oder impliziten und unausgesprochenen Versprechen beruht, gebildet werden. Tiefergehende Motive, wie die persönlichen Bedürfnisse im Sinne Scheins (1965), spielen nach Annahme Rousseaus keine Rolle

im Entstehungsprozess, vielmehr wird dem individuellen Empfinden (belief) die entscheidende Rolle zugesprochen.

Nachfolgende Tabelle zeigt die bereits angesprochenen wichtigsten Unterschiede und Weiterentwicklungen des Konzepts psychologischer Verträge früherer Forschung im Gegensatz zum Konzept Rousseaus. Einzig auf die Vertragsverletzung, als eine wesentliche Neuerung in der Konzeption psychologischer Verträge, wurde bisher noch nicht eingegangen. Aufgrund des besonderen Stellenwerts wird diese gesondert im Abschnitt 2.1.6 dargestellt.

<b>Frühere Forschung (vor allem Levinson et al., 1962; Schein, 1965)</b>	<b>Rousseau (1989)</b>
- Fokus liegt auf den Erwartungen (expectations)	- Fokus liegt auf den Versprechen (promises)
- der Vertrag wird zwischen zwei Vertragsparteien gebildet	- der Vertrag wird zwischen Individuen gebildet
- Bedürfnisse (needs) stellen die treibende Kraft dar	- die persönliche Wahrnehmung des Verhaltens bildet die Basis für die psychologischen Verträge

**Tabelle 2:** Übersicht frühere Konzepte des psychologischen Vertrags im Vergleich zu Rousseau

**Quelle:** vgl. Conway & Briner, 2005; George, 2009

### 2.1.3 Merkmale psychologischer Verträge

Nachdem im vorherigen Abschnitt das Konzept des psychologischen Vertrags nach Rousseau vorgestellt und mit früheren Konzepten verglichen wurde, werden in diesem Abschnitt die fünf wesentlichen Kennzeichen psychologischer Verträge herausgearbeitet. Ein wesentlicher Unterschied zu formal-juristischen Arbeitsverträgen besteht in der Nicht-Einklagbarkeit.

#### **Nicht-Einklagbarkeit**

Psychologische Verträge basieren auf reziproken Erwartungen und Verpflichtungen innerhalb einer Arbeitsbeziehung, die über den formal-juristischen Arbeitsvertrag hinausgehen.

“Psychological contracts are individual beliefs in a reciprocal obligation between the individual and the organization.“ (Rousseau, 1989, S. 121)

Grundlage für eine Arbeitsbeziehung ist der formale Arbeitsvertrag, in welchem generelle Verpflichtungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wie beispielsweise

Anzahl der Wochenstunden, Entlohnung etc., geregelt sind. Bestimmendes Merkmal juristischer Verträge ist die Einklagbarkeit. Bemerken Mitarbeiter eine Verletzung der Pflichten innerhalb ihres formal-juristischen Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber, so kann die Vertragsverletzungen eingeklagt werden. Leitet jedoch ein Mitarbeiter aus den Andeutungen seines Vorgesetzten ab, dass er beispielsweise eine Gehaltserhöhung erhält und dieses jedoch nicht eintritt, so kann er das höhere Gehalt nicht einklagen.

### Erwartungen

Die subjektiven Erwartungen bilden den Kern psychologischer Verträge. Wahrgenommene Versprechen einer Vertragspartei bilden hierbei die Basis für die Entstehung von Erwartungen hinsichtlich der Eintrittswahrscheinlichkeit dieses Versprechens. Liest beispielsweise ein Metallarbeiter in der Tageszeitung, dass das Lohnniveau im Metallbereich steigt, so stellt seine Erwartung an eine Lohnsteigerung kein Gegenstand des psychologischen Vertrags dar. Im Gegensatz dazu ist die Erwartung an eine Gehaltserhöhung Gegenstand des psychologischen Vertrags, wenn besagter Mitarbeiter in der eigenen Firmenzeitung lesen würde, dass sein Unternehmen aufgrund der guten Arbeitslage dieses auch in Form von Ausschüttungen an die Mitarbeiter weitergeben möchte. Der Mitarbeiter wird sich dementsprechend berechnete Hoffnungen auf eine Gehaltserhöhung machen (vgl. Conway & Briner, 2005). Nachfolgende Tabelle zeigt Beispiele für mögliche Erwartungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Erwartungen an den Arbeitgeber	Erwartungen an den Arbeitnehmer
- Gute Bezahlung	- Loyalität
- Karrieremöglichkeiten	- Engagement
- Weiterbildung	- Flexibilität
- Arbeitsplatzsicherheit	- Zuverlässigkeit
- Gutes Arbeitsklima	- Identifikation
- Selbstverwirklichung	

**Tabelle 3:** Potentielle Erwartungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer  
**Quelle:** eigene

### Reziprozität

Die auf Versprechen basierenden Erwartungen werden auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite gebildet. Das Wort „Vertrag“ leitet sich aus dieser Wechselseitigkeit ab. Der Arbeitnehmer erfüllt beispielsweise die an ihn gestellten Erwartungen hinsichtlich Engagement und Loyalität, der Arbeitgeber bietet im Gegenzug seinem

Mitarbeiter einen sicheren Arbeitsplatz und eine gerechte Entlohnung. Conway und Briner (2005) beschreiben diese Reziprozität, welche die Voraussetzung für psychologische Verträge darstellt, am Beispiel eines Geschenks. Ein einmaliges Geburtstagsgeschenk bildet noch keine Grundlage für die Entstehung eines psychologischen Vertrags. Fühlt sich jedoch der Beschenkte aufgrund des Verhaltens des Schenkenden verpflichtet, diesen auch zu beschenken und dieser Austausch wird auch an folgenden Geburtstagen wiederholt, so entsteht auf beiden Seiten eine Erwartungshaltung, die typisch für die Entstehung psychologischer Verträge ist.

### **Subjektivität**

Neben der Wechselseitigkeit der Erwartungen stellt die subjektive Wahrnehmung der psychologischen Verträge ein wichtiges Merkmal dar.

”Psychological contract are subjective, residing in the eyes of the beholder.“  
(Robinson & Rousseau, 1994, S. 246)

Demnach kann die Wahrnehmung der Versprechen in einer Situation von Vertragspartei zu Vertragspartei variieren. Die psychologischen Verträge der Mitarbeiter eines Unternehmens sind somit vielfältig ausgeprägt. Vor allem bei der Wahrnehmung eines Vertragsbruchs, auf welche im späteren Verlauf noch näher eingegangen wird, spielt die Subjektivität eine wichtige Rolle. Das Gefühl des Vertragsbruchs kann sich beispielsweise bei einem Mitarbeiter sehr schnell einstellen, wohingegen ein anderer Mitarbeiter diesen nicht wahrnimmt.

### **Dynamik**

Psychologische Verträge sind nicht statisch, sondern unterliegen dauerhaften Anpassungen und Änderungen. Je nach Grad der Erfüllung passen Individuen ihre Erwartungen an. Vor allem die Rekrutierungsphase sowie die Zeit der Einarbeitung sind nach Huf (2011) für die Ausprägung der psychologischen Vertragsinhalte prägend. Diese angenommene Dynamik soll in der vorliegenden Arbeit durch die Untersuchung der zeitlichen Entwicklung psychologischer Verträge nachgewiesen werden.

Nachdem auf die wesentlichen die Merkmale psychologischer Verträge eingegangen wurde, werden nachfolgend die verschiedenen Ausprägungen psychologischer Verträge aufgezeigt.

#### 2.1.4 Psychologische Vertragsarten

Die am häufigsten verwendete Kategorisierung der psychologischen Vertragsarten geht auf MacNeil (1974, 1980) zurück. Er unterscheidet zwischen transaktionalen und relationalen Ausprägungen. Diese Kategorisierung wurde von Rousseau aufgegriffen und weiterentwickelt. Nach Rousseau lassen sich vier Vertragsarten unterscheiden: den transaktionalen, relationalen und ausbalancierten Vertrag sowie den Übergangsvertrag (vgl. Rousseau, 1995). Eine eindeutige Zuordnung zu einem Pol ist in der Praxis zumeist sehr selten, da es oftmals Überschneidungen zwischen den vier Arten gibt.

##### **Transaktionale Dimension**

Transaktionale Verträge beruhen auf einer kurzfristig angelegten und vor allem auf dem monetären Aspekt basierenden Arbeitsbeziehung. Das Aufgabengebiet, die Arbeitszeit, die Vertragsdauer sowie die Entlohnung werden innerhalb des Arbeitsvertrags klar definiert. Ergeben sich während der Arbeitsbeziehung Änderungen, so werden diese meist unverzüglich im Arbeitsvertrag festgehalten, so dass für beide Vertragsparteien klar ersichtlich wird, welche Leistungen der Arbeitnehmer zu erbringen hat und was der Arbeitgeber im Gegenzug leisten muss. Die Erwartung an die Aufgabenerfüllung, welche im Arbeitsvertrag geregelt ist, rückt somit in den Vordergrund. Kurzfristige Arbeitsverträge werden oftmals mit Mitarbeitern abgeschlossen, die aufgrund ihres Fachwissens beispielsweise nur für ein Projekt innerhalb eines Unternehmens benötigt werden (vgl. Conway & Briner, 2005). Diese Flexibilität kommt vor allem dem Arbeitgeber zugute, da er nach Bedarf Arbeitnehmer flexibel einstellen oder kündigen kann.

##### **Relationale Dimension**

Die Erwartungen innerhalb der relationalen Dimension stellen den Gegenpol zu den transaktionalen Ausprägungen dar. Charakteristisch für diese Vertragsart sind die Langfristigkeit der Arbeitsbeziehung, die Erwartungen der Loyalität, Identifikation mit den Unternehmenszielen sowie das persönliche Engagement zur Zielerreichung. Flexibilität wird jedoch strikt abgelehnt. Unbefristete Arbeitsverträge stellen die Basis für die Ausbildung dieser Vertragsart dar. Aspekte wie eine langfristige Mitarbeiterqualifizierung, Karriereplanung, Investitionen in die Entwicklung des Mitarbeiters rücken hierbei in den Vordergrund. Eine persönliche Bindung zum Arbeitgeber entsteht, die Ziele des Unternehmens werden mitgetragen. Nach Herriot

und Pemberton (1996) ist für diese Art der Arbeitsbeziehung der Begriff der Fairness charakteristisch. Unter Fairness wird vor allem gegenseitiges Verhalten, die Wertschätzung des Mitarbeiters und Arbeitgebers, verstanden. Aufgrund der stärkeren und persönlichen Bindung an den Arbeitgeber rufen Vertragsbrüche bei den Vertragsparteien stärkere emotionale Reaktionen hervor, als innerhalb eines transaktionalen Vertrags. Problematisch bei der Zuordnung ist, dass sich beide Dimensionen überschneiden. Arnold (1996) hebt hervor, dass beispielsweise die Erwartung an eine Weiterqualifizierung nicht nur Teil einer relationalen Dimension sein kann, sondern auch Inhalt einer transaktionalen Ausprägung. Ein Mitarbeiter kann beispielsweise Interesse an Weiterqualifizierungen haben, da er sich für eine andere Stelle weiterqualifizieren möchte und demnach nur die kurzfristige Arbeitsbeziehung als „Sprungbrett“ nutzt. Nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über beide Vertragsarten.

	<b>Transaktionale psychologische Verträge</b>	<b>Relationale psychologische Verträge</b>
<b>Kennzeichen der Arbeitsbeziehung</b>	kurzfristige, befristete Arbeitsverträge wie Saison-, Leih- und Zeitarbeit	langfristige Arbeitsbeziehung, oftmals die Erwartung eines lebenslangen Arbeitsverhältnisses
<b>Erwartungen des Arbeitnehmers</b>	monetäre Entlohnung, finanzielle Anreize, vorgegebene Tätigkeit, festgelegte Arbeitszeit, Status	Arbeitsplatzsicherheit, Weiterqualifizierung, Karrieremöglichkeiten, Herausforderungen
<b>Erwartungen des Arbeitgebers</b>	erfüllen der Anforderungen innerhalb des Aufgabengebiets, Fachwissen, spezielle Qualifikationen (Facharbeiter)	Loyalität, Identifikation mit dem Unternehmen und den Wertevorstellungen, Engagement
<b>Wesentliche Vorteile für den Arbeitnehmer</b>	sofortiger finanzieller Anreiz, Flexibilität, Wahl des Arbeitgebers, Chancen und Vielfältigkeit	reduzierte Arbeitsplatzunsicherheit
<b>Wesentliche Vorteile für den Arbeitgeber</b>	hohes Maß an Flexibilität	reduzierte Steuerung und „Überwachung“ der Mitarbeiter, „soziales Kapital“

**Tabelle 4:** Gegenüberstellung transaktionaler und relationaler Vertragsdimensionen  
**Quelle:** vgl. George, 2009

Zusätzlich zu den charakteristischen Merkmalen werden die Erwartungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die wesentlichen Vorteile gezeigt. Bei der Beschreibung der Erwartungen werden oftmals nur die des Arbeitnehmers beschrieben, die des Arbeitgebers finden meist keine Berücksichtigung.

### **Übergangs- und ausbalancierter Vertrag**

Neben der transaktionalen und relationalen Vertragsdimension unterscheidet Rousseau (1995) zusätzlich zwischen dem Übergangs- und dem ausbalancierten Vertrag. Beide beinhalten Bestandteile der relationalen und transaktionalen Vertragsdimensionen. Für den ausbalancierten psychologischen Vertrag ist eine längere Arbeitsbeziehung charakteristisch, in welcher sich die Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen und -werten identifizieren. Im Gegensatz zum relationalen Vertrag ist jedoch die ausbalancierte Vertragsdimension dynamischer und die Leistung wird stärker spezifiziert. Der Vertrag stellt eine Mischung aus transaktionalen Eigenschaften und einer Internalisierung der Unternehmenswerte dar. Im Gegensatz dazu wird der Übergangsvertrag oftmals in Umbruchsituationen gebildet, in welcher es auf der Arbeitnehmerseite zu Unsicherheiten, Misstrauen und Instabilität kommt. Vor allem das Problem der Arbeitsplatzsicherheit und ein nicht klar umrissenes Aufgabenfeld sind kennzeichnend für diese Ausprägung. Diese Vertragsdimension kann in einer Situation notwendig werden, um in einer Arbeitsbeziehung das Vertrauen zu erhalten oder wieder aufzubauen (vgl. Rousseau, 1995, S. 97ff.).

Vor dem Hintergrund der Zunahme atypischer Beschäftigungsformen, wie beispielsweise Leih- und Zeitarbeit, gilt es zu diskutieren, inwieweit sich damit einhergehend die Erwartungen und Einstellungen der Mitarbeiter ändern (Statistisches Bundesamt, 2015a). Hier stellt sich die Frage, ob die alten, traditionellen psychologischen Vertragsarten den Veränderungen standhalten oder ob es einen Wandel gibt. Da diese Fragestellung für die Überlegungen und Hypothesen der eigenen Untersuchung von großer Bedeutung ist, wird im nachfolgenden Abschnitt gesondert auf einen potentiellen Wandel eingegangen.

#### **2.1.5 „Traditioneller“ versus „neuer“ psychologischer Vertrag**

Flexibilisierte Beschäftigung rückt immer mehr in den Fokus der heutigen Gesellschaft. Durch Reorganisation, Personalabbau oder verbesserter Wettbewerbsfähigkeit sehen sich Arbeitnehmer zukünftig stärker mit

Arbeitsunsicherheit konfrontiert. Zwar gibt es immer wieder vereinzelte Studien, die sich mit dem Trend der Flexibilisierung beschäftigen, jedoch werden die individuellen Erwartungen der Arbeitnehmer dabei meist nicht berücksichtigt. Aktuelle Forschungen gehen davon aus, dass aufgrund zunehmender flexibilisierter Beschäftigungsformen ein Wandel der psychologischen Verträge einhergeht. Die Vorstellungen über die „neuen“ psychologischen Verträge variieren voneinander. Frühere Studien basieren auf der Annahme, dass es ein Austauschverhältnis von Leistungen, Loyalität und Arbeitsplatzsicherheit gibt.

Hiltrop (1995) geht davon aus, dass statt Arbeitsplatzsicherheit nun die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsfähigkeit des Mitarbeiters in den Vordergrund rückt. Mitarbeiter werden eigenverantwortlicher und sind für ihre Weiterentwicklung selbstverantwortlich. Voss und Pongratz (1998) bezeichnen diesen neuen Typus des Mitarbeiters als Arbeitskraftunternehmer. Nachfolgende Tabelle zeigt die alten, traditionellen psychologischen Verträge im Vergleich zu den neuen, sich wandelnden Vertragsformen.

<b>Traditioneller Vertrag</b>	<b>Neuer Vertrag</b>
- Arbeitsplatzsicherheit	- Eigenverantwortung für Beschäftigung
- Lebenslange Beschäftigung	- Interne Entwicklungsmöglichkeiten (abhängig von Fähigkeiten)
- Gegenseitige Loyalität	- Erweiterung der Fähigkeiten
- Interner Aufstieg	- Eigenverantwortung für Entwicklung/Arbeitsmarktfähigkeit
- Spezialisierung	- Orientierung an eigenen Fähigkeiten
	- Zielorientierung/Leistungsorientierung
	- Flexibilität

**Tabelle 5:** „Traditioneller“ versus "neuer" psychologischer Vertrag  
**Quelle:** vgl. Raeder & Grote, 2001, S. 354

Der traditionelle psychologische Vertrag, auch oftmals als „alter“ Vertrag bezeichnet, wird geprägt durch die Erwartung an Arbeitsplatzsicherheit und langfristige Beschäftigungsdauer innerhalb eines Unternehmens. Diese Erwartungen stellen typische Elemente der relationalen Vertragsdimension dar (vgl. Rousseau, 1995). Der neue Kontrakt kombiniert Elemente der transaktionalen und relationalen Verträge miteinander. Die zuvor beschriebene Eigenverantwortlichkeit des Mitarbeiters für die

Weiterentwicklung seiner Qualifikationen und Kompetenzen rückt in den Vordergrund. Aufgrund flexibilisierter Beschäftigung verliert die langfristige Arbeitsbeziehung und Bindung an das Unternehmen immer mehr an Bedeutung. Selbst Mitarbeiter erfolgreicher Großfirmen müssen sich zukünftig darauf einstellen, dass ihnen keine Beschäftigungssicherheit mehr geboten wird, sondern der Schwerpunkt auf Weiterqualifikation der Mitarbeiter gelegt wird, um die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten und verbessern (vgl. Walter-Busch, 2008, S. 24f.).

Raeder und Grote (2001) untersuchten im Rahmen ihres Projekts diese zunehmend betrieblichen Flexibilisierungen und deren Auswirkungen auf die psychologischen Verträge der Mitarbeiter. Sie stellten die Hypothese auf, dass es einen Wandel der alten traditionellen psychologischen Verträge gibt. Zwölf Schweizer Unternehmen, welche sich im Befragungszeitraum in der Umstrukturierung befanden, dienten als Stichprobe zur Überprüfung der Annahmen. Mit einem ausgewählten Personenkreis, welcher sich in der Regel aus einem Personalverantwortlichen, einem Vorgesetzten und Mitarbeitern zusammensetzte, wurden halbstandardisierte Interviews geführt. Des Weiteren wurde zur Überprüfung der Hypothese eine Befragung von 16 Personen durchgeführt, die folgende Merkmale erfüllten:

- keine Bindung an ein bestimmtes Unternehmen
- Bereitschaft, beschäftigungsbezogene Risiken zu tragen
- Teilnahme an beruflichen und sozialen Netzwerken
- mehrere erfolgte Wechsel zwischen Organisationen und Berufsfeldern

Die Ergebnisse der Befragung bestätigen, dass neue psychologische Verträge aufgrund flexibilisierter Beschäftigungsformen die traditionellen Vertragsformen langsam ablösen. Ein Beleg für einen drastischen Umschwung lässt sich jedoch nicht finden. Vielmehr existiert ein Kontinuum an verschiedensten Vertragsausprägung: von sehr konservativen Formen, geprägt von Loyalität, bis hin zu drastischeren Formen, welche durch Unsicherheit dominiert werden. Insgesamt lässt sich resümieren, dass der Fokus immer stärker auf die Eigenverantwortlichkeit des Arbeitnehmers gelegt wird (vgl. Raeder & Grote, 2001; Voss & Pongratz, 1998).

Ein Wandel der Vertragsinhalte kann nur dann als gelungen bezeichnet werden, wenn beide Vertragsparteien die Transformation als fair bewerten und die Erwartungen im Einklang stehen. In Arbeitsbeziehungen gibt es jedoch nicht immer nur

Übereinstimmungen der Erwartungen beider Vertragsparteien. Entstehen Diskrepanzen zwischen Soll- und dem Ist-Zustand der Erwartungen, so kann ein psychologischer Vertragsbruch oder eine Vertragsverletzung die Folge sein (vgl. Kickul, 2001).

### 2.1.6 Vertragsbruch und Vertragsverletzung

Da psychologische Verträge nicht formal-juristisch festgelegt sind, sondern die subjektive Betrachtung und Wahrnehmung der Beteiligten widerspiegeln, können die Erwartungen Einzelner stark divergieren. Mitarbeiter erwarten für ihren Beitrag innerhalb einer Organisation eine Gegenleistung. Sie haben somit klare Vorstellungen darüber, wie diese Leistung aussehen soll und vergleichen den tatsächlich erhaltenen Beitrag damit. Optimal ist, wenn Leistung und erwartete Gegenleistung im Einklang stehen und Vertragstreue vorliegt. Überwiegt bei einem Abgleich der Erwartungen jedoch die Soll-Größe (Erwartungen) die Ist-Größe (Erfüllungsgrad der Erwartungen), so kann dieses zum Erleben eines Vertragsbruchs führen und das Vertrauen der Mitarbeiter schwindet (vgl. Conway & Briner, 2005, S. 64; Morrison & Robinson, 1997).

Die beiden Begriffe des Vertragsbruchs und der Vertragsverletzung werden in der Forschung nahezu synonym verwendet. Unter Vertragsverletzung wird die Wahrnehmung verstanden, dass die Organisation als Vertragspartei ein oder mehrere Verpflichtungen, die Bestandteil des psychologischen Vertrags sind, nicht erfüllt hat (vgl. Robinson & Morrison, 1997; Robinson & Rousseau, 1994; Rousseau & McLean Parks, 1993). Diese Definition suggeriert, dass die Wahrnehmung lediglich kognitiv abläuft und die Vertragsverletzung anhand der Reflektion und des Abgleichs von Ist- und Soll-Zustand festgestellt wird. Rousseau hingegen definiert die Vertragsverletzung als ein Gefühl des Vertrauensbruchs und tiefergehender Verzweiflung, auf welches das Opfer mit Ärger, Rache, Ungerechtigkeitsempfinden reagieren kann (vgl. Rousseau, 1989). Hieraus wird ersichtlich, dass die Vertragsverletzung nicht bloß die Feststellung einer Diskrepanz von erfüllten zu nicht erfüllten Erwartungen sein kann, sondern sich auf tiefere, emotionale Reaktionen bezieht. Robinson und Morrison (1997) nehmen eine klare Trennung zwischen dem Gefühl des Empfindens einer Vertragsverletzung und der Bewertung eben dieser vor. Nachfolgende Definition verdeutlicht dieses:

“Consistent with research on emotions (e.g., Oatley, 1992), we argue that feelings of violation are distinct from the cognitive evaluations that underlie them and that a complex interpretation process intercedes between them two.” (Robinson & Morrison, 1997, S. 230)

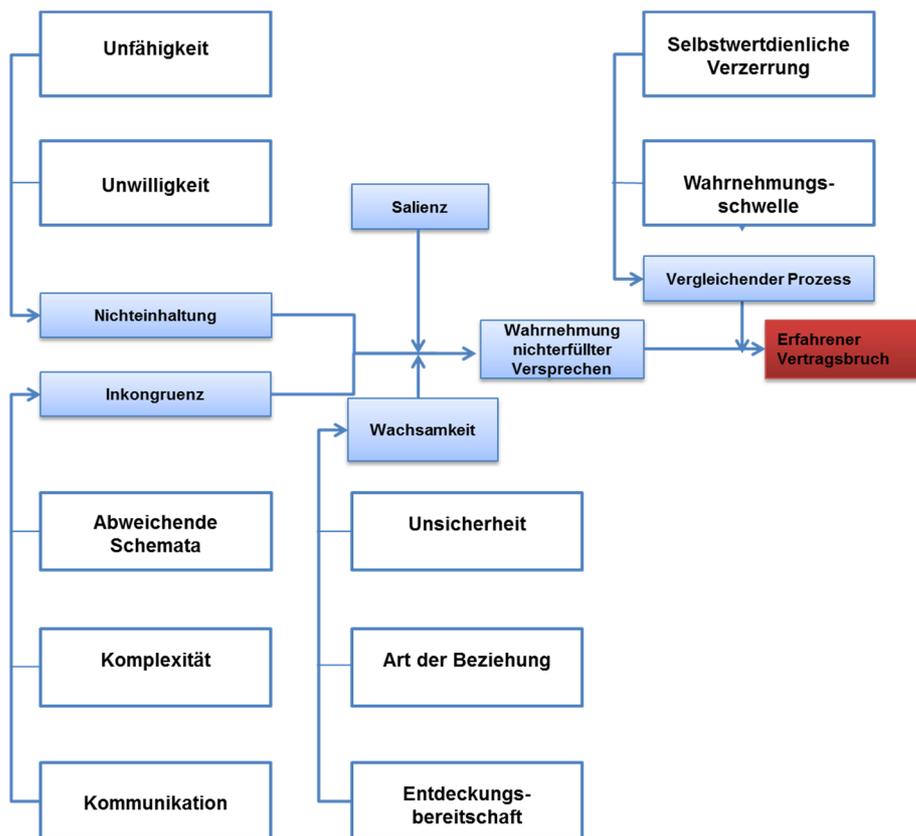
In ihrem Modell unterscheiden die beiden Forscherinnen zwischen der Vertragsverletzung (violation) und dem wahrgenommenen Vertragsbruch (perceived breach). Diese Unterscheidung stellt eine essentielle Neuerung innerhalb der Erforschung psychologischer Verträge dar. Der Vertragsbruch bezieht sich auf die Erkenntnis, dass die Organisation eine oder mehrere Verpflichtungen, die Bestandteile des psychologischen Vertrags sind, nicht angemessen erfüllt hat. Die Wahrnehmung der Nichterfüllung resultiert aus einer kognitiven Bewertung und Einschätzung. Nachfolgende Definition verdeutlicht dieses:

“(...) perceived breach represents a cognitive assessment of contract fulfillment that is based on an employee’s perception of what each party has promised and provide to the other.” (Robinson & Morrison, 1997, S. 230)

Davon abzugrenzen ist die Vertragsverletzung, welche sich auf den emotionalen und gefühlsbezogenen Zustand bezieht. Dieser Zustand resultiert aus der Wahrnehmung des Einzelnen, dass die Organisation den psychologischen Vertrag nicht angemessen einhält:

“emotional and affective state that may, under certain conditions, follow from the belief that one’s organization has failed to adequately maintain the psychological contract.“ (Robinson und Morison, 1997, S. 230)

Ortony, Clore und Collins (1988) beschreiben das Gefühl einer Verletzung als Kombination aus den Emotionen Enttäuschung und Ärger. Nachfolgende Begleiterscheinung können auftreten: wiederkehrende Gedanken an die Verletzung, veränderte Gestik und Mimik sowie eine Beeinträchtigung des Nervensystems (beispielsweise erhöhter Blutdruck, Herzrasen, zitternde Hände) (vgl. Robinson & Morrison, 1997). Da der Vertragsbruch und die Vertragsverletzung in der vorliegenden Arbeit einen zentralen Bestandteil für die späteren Untersuchungen darstellen, wird an dieser Stelle das Modell der Entstehung nach Robinson und Morrison (1997) vorgestellt. Auf die einzelnen Begriffe wird nachfolgend gesondert eingegangen, um die Vertragsverletzung herzuleiten. Aufgrund der besseren Übersichtlichkeit wird mit der Vorstellung des Vertragsbruchs begonnen und in einer gesonderten Abbildung dann die Vertragsverletzung dargestellt.



**Abbildung 2: Modell Entstehung eines Vertragsbruchs**  
 Quelle: vgl. Morrison & Robinson, 1997

Ein Vertragsbruch kann aus zwei Quellen heraus entstehen: der **Nichteinhaltung** von Versprechen sowie der **Inkongruenz** der Wahrnehmung der Versprechen beider Vertragsparteien. Unter Nichteinhaltung wird das wissentliche Brechen eines Versprechens durch den Vertragspartner oder die Organisation verstanden. Inkongruenz bezeichnet die unterschiedlichen Vorstellungen und Wahrnehmungen beider Vertragspartner über ein gegebenes Versprechen und die Diskrepanz, die bei der Erfüllung des Versprechens entsteht. Begonnen wird mit der Vorstellung der Faktoren, die zur Nichteinhaltung eines Versprechens führen.

### **Nichteinhaltung des Versprechens**

Innerhalb der Nichteinhaltung existieren zwei Hauptauslöser, die eine Nichteinhaltung zur Folge haben können. **Unfähigkeit** bezeichnet den Fall, in welchem es einer Organisation unmöglich ist, die zu einem früheren Zeitpunkt abgegebenen Versprechen einzuhalten. Beispielsweise wird einem Trainee zu Beginn seiner Tätigkeit suggeriert, dass es innerhalb des Unternehmens sehr gute Aufstiegschancen gibt, obwohl der Personalleiter weiß, dass nur wenige neue Mitarbeiter innerhalb des ersten Jahres befördert werden können. Die Wahrscheinlichkeit, dass nicht alle

Versprechen eingehalten werden können, steigt mit der Summe der gegebenen Versprechen. Auch kann eine veränderte Leistungsfähigkeit des Unternehmens, beispielsweise aufgrund schlechterer Konjunkturlage, dazu führen, dass zu einem früheren Zeitpunkt gegebene Versprechen nicht mehr eingehalten werden können (vgl. Robinson & Morrison, 1997).

Nichteinhaltung kann auch auf der **Unwilligkeit** des Vertragspartners basieren. Versprechen werden mit der Intention gegeben, diese nicht abschließend einzuhalten. Verschiedene Faktoren, wie die Machtasymmetrie oder das Verhalten des Arbeitnehmers, begünstigen die Nichteinhaltung von Versprechen. Ein Arbeitnehmer kann beispielsweise aufgrund von Fachexpertise die Macht zu seinen Gunsten nutzen. Oftmals ist aber der Arbeitnehmer der schwächere Part innerhalb eines Unternehmens, da seine Arbeitskraft ersetzbar ist (vgl. McLean Parks & Kidder, 1994). Robinson und Morrison nehmen an, dass Organisationen tendenziell eher dazu geneigt sind, Versprechen von Mitarbeitern einzuhalten, die aufgrund ihrer Expertise wertvoll für das Unternehmen sind. Die Kosten, die durch eine mögliche Vertragsverletzung entstehen würden, wären für das Unternehmen zu hoch, so die Argumentation. Ein weiterer Faktor, der die Nichteinhaltung beeinflussen kann, ist das Verhalten des Arbeitnehmers. Erfüllt ein Arbeitnehmer nicht die an ihn gestellten Erwartungen, kann der Arbeitgeber mit Unwilligkeit reagieren und die zu einem früheren Zeitpunkt gegebenen Versprechen nicht einlösen (Robinson & Morrison, 1997).

### **Inkongruenz der Versprechen**

Nachfolgend wird auf die Inkongruenz eingegangen, die den zweiten Ursprung der Entstehung einer Vertragsverletzung darstellt. Robinson und Morrison unterscheiden drei Faktoren, die dabei eine Rolle spielen können: die abweichenden Schemata, Komplexität und die Kommunikation.

Unter **Schemata** werden allgemein „die geistigen Strukturen verstanden, mit deren Hilfe die Menschen Welt interpretieren“ (Gerrig & Zimbardo, 2008, S. 373). Diese Schemata helfen dem Arbeitnehmer zu definieren, wie die Arbeitsbeziehung ausgestaltet sein soll. Aufgrund sehr unterschiedlich ausgeprägter Schemata und der daraus resultierenden Definition einer Arbeitsbeziehung kann hieraus schnell ein Nährboden für inkongruente Vorstellungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

entstehen. Geformt und gebildet werden die Schemata durch kulturell bedingte Unterschiede sowie durch die Sozialisation. Ein deutscher Manager, welcher beispielsweise nach China entsendet wird, hat vermutlich anders ausgeprägte Erwartungen an eine Arbeitsbeziehung als ein Einheimischer. Arbeitnehmer und Arbeitgeber erfahren innerhalb einer Arbeitsbeziehung eine Vielzahl von Anreizen. Da die Versprechen implizit gebildet werden, kann dies bei vielen gleichzeitig erfahrenen Versprechen schnell zu Umdeutungen und Uminterpretationen führen. Robinson und Morrison fassen dieses unter dem Begriff der **Komplexität** zusammen. Vor allem bei unvollständigen Versprechen können aufgrund der Komplexität sehr schnell inkongruenten Erwartungen entstehen (vgl. Robinson & Morrison, 1997).

Inkongruenz wird durch mangelnde **Kommunikation** begünstigt. Insbesondere während der Rekrutierungsphase können zum Beispiel durch unvollständige Beschreibungen der zukünftigen Arbeitsaufgabe und Tätigkeit Erwartungen ausgebildet werden, die sich im Nachhinein als nicht realisierbar erweisen. Verstärkt wird dieser Effekt dadurch, dass oftmals der Vertragspartner nach der Rekrutierungsphase wechselt und der Berufseinsteiger einen neuen Vertragspartner, seinen Vorgesetzten, erhält, so dass bereits getroffene Versprechen nicht hinreichend bekannt sind und umgesetzt werden. Des Weiteren kann ein fehlender Austausch zwischen Vorgesetzten und Arbeitnehmer während der Arbeitsbeziehung diese Inkongruenzen weiter verstärken. Ob Inkongruenz und/oder Nichteinhaltung zur Diskrepanz von Erfüllung und Nichterfüllung führt, wird von der **Salienz** und der **Wachsamkeit** des Einzelnen beeinflusst.

### **Salienz**

Die **Salienz** beschreibt die Intensität der erfahrenen Diskrepanz der nicht erfüllten Erwartungen. Ob und mit welcher Intensität ein Mitarbeiter die Diskrepanz wahrnimmt, hängt davon ab, welche Bedeutung das Versprechend für ihn persönlich hat, wie relevant es für ihn ist. Zusätzlich wird das Empfinden eines Vertragsbruchs von der individuellen Wachsamkeit beeinflusst.

### **Wachsamkeit**

**Wachsamkeit** kann aus der **Unsicherheit** bezüglich der Einhaltung des Versprechens erfolgen. Bei hohem Unsicherheitsempfinden neigt der Arbeitnehmer tendenziell eher

zur Kontrolle. So ist zum Beispiel die Einführung in ein neues Aufgabengebiet häufig mit einem Unsicherheitsgefühl verbunden. Ebenso können Umstrukturierungen innerhalb des Unternehmens Unsicherheiten hervorrufen, so dass der Arbeitnehmer wachsender in Bezug auf die Vertragserfüllung ist (vgl. McLean Parks & Kidder, 1994).

Die Wachsamkeit kann des Weiteren durch die **Art der Austauschbeziehung** hervorgerufen werden. Robinson und Morrison beziehen sich hierbei auf die beiden Vertragsarten nach Rousseau, der transaktionalen und relationalen Ausprägung. Wie bereits im Abschnitt 2.1.4 beschrieben, basieren transaktionale Verträge auf Kurzfristigkeit, monetären Aspekten und definierten Arbeitstätigkeiten und -umfängen. Das Gleichgewicht der Vertragserfüllung spielt aufgrund der besseren Messbarkeit innerhalb von transaktionalen Verträgen eine wesentlich größere Rolle als bei den relationalen Verträgen. Dementsprechend ist die Wachsamkeit der Arbeitnehmer auch stärker ausgeprägt. Hingegen bewirkt Vertrauen innerhalb einer Arbeitsbeziehung eine geringere Wachsamkeit (vgl. Robinson & Morrison, 1997). Die **Entdeckungsbereitschaft** bezüglich nicht erfüllter Versprechen kann ebenfalls die Wachsamkeit des Vertragspartners beeinflussen. Die Entdeckung kann bei einem Arbeitnehmer beispielsweise Handlungsdruck und emotionale Belastung hervorrufen sowie das Selbstbewusstsein negativ beeinflussen (vgl. Frijda, 1988). Das Vorhandensein mehrerer Beschäftigungsalternativen eines Arbeitnehmers korreliert positiv mit der Entdeckungsbereitschaft. Hingegen fehlendes Selbstwertgefühl führt tendenziell eher zur Vermeidung von Wachsamkeit, da negative Informationen als zu belastend empfunden werden.

### **Vergleichender Prozess**

Wie aus der Abbildung ersichtlich wird, moderiert der Vergleichsprozess zwischen der Wahrnehmung nicht erfüllter Versprechen und der Erfahrung eines Vertragsbruchs. Innerhalb des Vergleichsprozesses wird die wahrgenommene Leistung des Arbeitgebers mit den Versprechen desselbigen verglichen. Das Ergebnis des Vergleichs wird in Verhältnis zum tatsächlich erbrachten Beitrag des Arbeitnehmers und des zu erbringenden Beitrags gesetzt. Hieraus erschließt sich, dass nicht jede Wahrnehmung nicht erfüllter Versprechen automatisch einem Vertragsbruch gleichzusetzen ist. Vielmehr spielen dabei die beiden Faktoren der **selbstwertdienlichen Verzerrung**

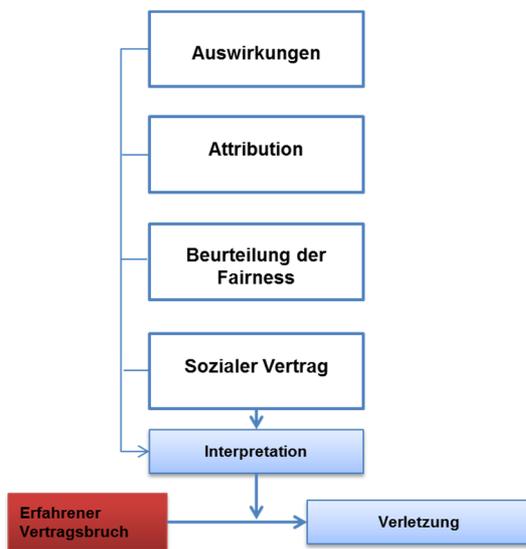
sowie der Wahrnehmungsschwelle eine entscheidende Rolle. Einerseits kann die selbstwertdienliche Verzerrung dazu führen, dass der Arbeitnehmer den eigenen erbrachten Beitrag als höherwertiger erachtet, als dies tatsächlich der Fall ist. Andererseits schätzen Mitarbeiter mit einem geringer ausgeprägten Selbstwertgefühl ihre Leistung oftmals als geringer, als von der Organisation erwartet, ein. Häufig wird dieser Effekt dadurch verstärkt, dass das Feedback durch die Vorgesetzten unregelmäßig, unvollständig oder in zeitlich zu großen Intervallen stattfindet (vgl. Robinson & Morrison, 1997).

Ein weiterer Faktor, der den Vergleichsprozess beeinflusst, ist die individuelle **Wahrnehmungsschwelle**. Hierbei spielt die Persönlichkeitseigenschaft der Gerechtigkeitssensibilität eine entscheidende Rolle. Arbeitnehmer mit hoher Gerechtigkeitssensibilität empfinden bereits kleinste Abweichung der getroffenen Versprechen als Vertragsbruch (vgl. Bräutigam und Liebig, 2006). Bei niedrigerem Gerechtigkeitsempfinden ist die Akzeptanz nicht erfüllter Versprechen höher und führt nicht automatisch zur Bewertung eines Vertragsbruches. Wie bereits bei den Arten der Austauschbeziehung beschrieben, haben Arbeitnehmer mit einer transaktionalen Vertragsausprägung ein stärker ausgeprägtes Gleichgewichtsempfinden bezüglich Beitrag und Leistung. Demzufolge ist auch die Wahrnehmungsschwelle meist niedriger ausgeprägt. Vergleichbaren Einfluss kann auch die Machtasymmetrie zwischen den Vertragspartnern haben, die bei Mitarbeitern mit besonderer Wertigkeit für das Unternehmen häufig zu einer Reduzierung der Wahrnehmungsschwelle führt (vgl. Robinson & Morrison, 1997). Insgesamt ist festzuhalten, dass der Vergleichsprozess sehr subjektiv ist und von verschiedensten Einflussfaktoren, wie beispielsweise auch der Vorerfahrung aus bisherigen Arbeitsbeziehungen, abhängt. So können mitunter Mitarbeiter subjektiv einen Vertragsbruch empfinden, wohingegen jedoch objektiv alle Fakten für eine Vertragserfüllung sprechen.

### **Interpretation**

Der erfahrene Vertragsbruch kann, je nach **Interpretation** des Vertragspartners, zu einer Vertragsverletzung führen. Nachfolgende Abbildung baut auf den beschriebenen Prozessen hinsichtlich der Entstehung eines Vertragsbruchs auf und zeigt den Interpretationsprozess, welcher zum Empfinden einer Vertragsverletzung führt. Der Interpretationsprozess lässt sich bedingt rational beschreiben. Überwiegend basiert

dieser Prozess auf vier Faktoren: die **Auswirkungen**, der **Attribution** der Ursache, der **Beurteilung der Fairness** und der Einbeziehung des **sozialen Vertrags**.



**Abbildung 3: Modell Entstehung einer Vertragsverletzung**  
 Quelle: Morrison & Robinson, 1997

Die **Auswirkungen** beziehen sich auf das bereits beschriebene Prinzip des Gleichgewichts. Je stärker die Diskrepanz empfunden wird, desto größer ist auch der Zusammenhang zwischen dem Vertragsbruch und der Vertragsverletzung. Bei der Bewertung spielt nicht nur die Größe der Diskrepanz eine Rolle, sondern auch die direkten und indirekten Auswirkungen. Aufgrund des Versprechens einer zeitnahen Beförderung erwartet beispielsweise ein Mitarbeiter, dass zeitgleich eine Gehalts- und Reputationssteigerung einhergehen.

Ein weiterer Faktor, der zwischen Vertragsbruch und Verletzung moderiert, ist die sogenannte **Attribution**, mit welcher der Versuch unternommen wird, dem Vertragsbruch eine Ursache zuzuschreiben (vgl. Wong & Weiner, 1981). Verstärkend im Sinne einer Vertragsverletzung wirken hierbei Ursachen, bei denen der Vertragsnehmer davon ausgeht, dass die Organisation bewusst die Versprechen nicht eingehalten hat. Abschwächend können Rechtfertigungen und Begründungsversuche des Arbeitgebers wirken, insbesondere wenn die Ursachen auf Vorkommnisse außerhalb des Einflussbereiches verlagert werden. Analog verhält es sich mit dem Vertrauen zwischen beiden Vertragspartnern. Stärkeres Vertrauen führt ebenfalls dazu, dass die Ursachen nicht der Organisation zugeschrieben werden.

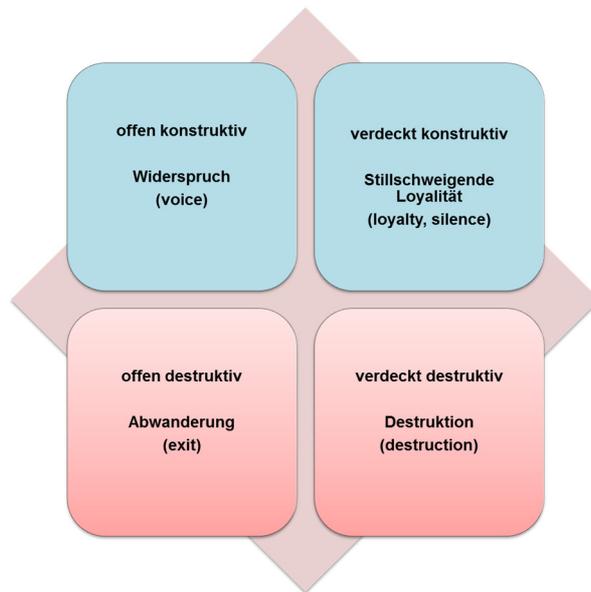
Die **Beurteilung der Fairness** ist ein weiterer Faktor, welcher Einfluss auf die Interpretation nimmt. Diese Bewertung stellt die Wahrnehmung des Vertragspartners dar, ob dieser ehrlich und respektvoll behandelt wurde und ob er eine angemessene Begründung für den Vertragsbruch erhalten hat. Insbesondere bei relationalen Verträgen kommt der Beurteilung der Fairness eine besondere Rolle zu (vgl. McLean Parks & Kidder, 1994). Abschließend spielt bei der Interpretation des Vertragsbruchs der spezifische **soziale Vertrag** der Organisation eine Rolle. Der soziale Vertrag konstituiert sich aus Normen, Werten und Verhaltensgrundsätzen eines Unternehmens. Dementsprechend kann der Vertrag von Unternehmen zu Unternehmen variieren, so dass ein Vertragsbruch in einem Unternehmen stärkere Gefühle der Verletzung hervorrufen kann als in einem anderen. Eine Kündigung in einem Arbeitsumfeld mit hoher Personalfuktuation kann weniger Verletzungsgefühle hervorrufen als die Kündigung in einem Unternehmen, welches für seine Konstanz und Kontinuität der Beschäftigungsverhältnisse seiner Mitarbeiter bekannt ist

Ein wesentlicher Verdienst des Modells besteht darin, dass eine eindeutige Trennung von Vertragsbruch und Verletzung vollzogen wurde. Anhand der einzelnen Einflussfaktoren wird ersichtlich, warum beispielsweise ein Vertragspartner lediglich einen Vertragsbruch empfindet, hingegen ein anderer Vertragspartner in ähnlicher Situation eine Vertragsverletzung wahrnimmt.

### 2.1.7 Reaktionen auf einen Vertragsbruch

Im vorangegangenen Abschnitt wurde beschrieben, wie psychologische Vertragsbrüche entstehen und aufgrund von persönlichkeitsabhängiger Wahrnehmung und Interpretation in Vertragsverletzungen münden können. Vor allem wurde sich hierbei auf die Diskrepanz der Erwartungen fokussiert und diese in Verbindung mit verschiedenen Theorien, wie unter anderem der sozialen Austauschtheorie, gebracht. In diesem Abschnitt wird die Entstehung und Entwicklung eines Vertragsbruchs um die Reaktionen des Arbeitnehmers ergänzt. Eine wahrgenommene Diskrepanz in den Erwartungen führt zu einem Ungleichgewicht in der Austauschbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Bandbreite der Reaktionen kann hierbei von Gefühlen der Frustration und Enttäuschung bis hin zum Empfinden von Ärger, Verbitterung, Entrüstung und Rache reichen (vgl. Pate, Martin & McGoldrick, 2003; Robinson & Morrison, 1995). Nach Festinger (1957) versuchen Menschen

wahrgenommene Diskrepanzen abzuschwächen oder gar zu eliminieren. Turnley und Feldmann (1999) argumentieren in ähnlicher Weise wie Festinger (1957). Empfinden Mitarbeiter eine Diskrepanz in den Erwartungen, so die Annahme, werden sie mit einem angepassten Verhalten reagieren, um diese Ungleichheit aufzulösen. Die Reaktionen auf einen Vertragsbruch lassen sich vier Kategorien zuordnen: Abwanderung (exit), Widerspruch (voice), stillschweigende Loyalität (loyalty) und Destruktion (neglect). Nachfolgende Abbildung zeigt die vier Reaktionsarten.



**Abbildung 4: Potentielle Reaktionen auf einen Vertragsbruch**  
 Quelle: vgl. Huf, 2011; Turnley & Feldmann, 1999; Rousseau, 1998

Konstruktiv bezieht sich darauf, dass der verletzte Vertragspartner in dem Bewusstsein handelt, die Arbeitsbeziehung aufrechterhalten und „reparieren“ zu wollen. Destruktiv impliziert somit, dass der Arbeitnehmer nicht mehr in die Arbeitsbeziehung investieren wird. Anhand der Abbildung wird ersichtlich, dass zusätzlich zwischen offen und verdeckter Reaktion unterschieden wird. Offen bezieht sich darauf, dass der Arbeitgeber die Reaktionen bemerkt, sie offensichtlich werden, wie beispielsweise das Führen eines direkten Gesprächs. Im Gegensatz hierzu bleiben verdeckte Reaktionen, wie beispielsweise das bewusst schlechtere Verrichten von Arbeiten, oftmals vom Arbeitgeber unbemerkt oder werden erst spät realisiert. Verdeckte Reaktionen können aus vielerlei Motivationsgründen heraus entstehen. Beispielsweise trauen sich Mitarbeiter aus Sorge vor Konsequenzen nicht, den Vertragsbruch bei ihrem Vorgesetzten anzusprechen, sondern warten ab, in der Hoffnung, dass sich die Situation von alleine bessert. Möglicherweise lohnt sich aus Sicht des Opfers ein

Ansprechen des Vertragsbruchs auch nicht, da mit dem Gedanken der Kündigung gespielt wird. Die vier Reaktionsarten werden nachfolgend vorgestellt.

**Offen konstruktiv – Widerspruch**

Im Englischen wird diese Reaktion als "voice" bezeichnet. Wörtlich übersetzt bezeichnet "voice" die Stimme. Auf den Vertragsbruch wird konstruktiv reagiert, um die Arbeitsbeziehung „zu reparieren“. Vor allem wird hierunter das aktive Ansprechen des wahrgenommenen Bruchs verstanden. Eine mögliche Reaktion ist das Suchen eines Gesprächs mit dem Vorgesetzten, um explizit die Enttäuschung anzusprechen und einen Erwartungsabgleich vorzunehmen. Für die Zukunft können so weitere Enttäuschungen vermieden werden. Der Fokus liegt darauf, dass Vertrauen wieder aufzubauen und die Verluste, die ein Vertragsbruch möglicherweise verursacht hat, zu minimieren (vgl. Rousseau, 1995, S. 136ff.; Turnley & Feldmann, 1999).

**Verdeckt konstruktiv – stillschweigende Loyalität**

Die stillschweigende Loyalität zählt zu den konstruktiven Reaktionen. Die Vertragspartei wird bei dieser Reaktionsart, ungeachtet des erfahrenen Bruchs oder der Verletzung, weiterhin ihre Arbeitsleistung erfüllen, jedoch nicht aktiv das Gespräch mit dem Vorgesetzten suchen. Das Stillschweigen kann einerseits auf Treue und Loyalität basieren, andererseits aber auch auf mangelnde Handlungsalternativen zurückgeführt werden. Hierunter kann beispielsweise die zukünftig fehlende, adäquate Beschäftigungsalternative im Falle einer Kündigung zählen. Die Problematik verdeckter Reaktionen besteht darin, dass Vorgesetzte die Diskrepanz in den Erwartungen oftmals nicht bemerken und dementsprechend auch zukünftig möglicherweise weitere Brüche und Verletzungen daraus resultieren können (vgl. Huf, 2011; Rousseau; 1995). Sowohl „Stillschweigende Loyalität“ als auch „Widerspruch“ haben als konstruktive Reaktionsarten das Ziel, die Arbeitsatmosphäre und die Beziehung wiederherzustellen. Beide gründen sich auf dem gegenseitigen Vertrauen der Vertragsparteien und dem Gefühl, dass es die Arbeitsbeziehung wert ist, aufrechterhalten zu werden.

**Offen destruktiv – Abwanderung**

Die Reaktionsart der Abwanderung bezeichnet die freiwillige, vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Vertragspartei kann als Reaktion eine Kündigung des formal-juristischen Arbeitsvertrags in Erwägung ziehen. Die Option der Abwanderung

wird zumeist von Arbeitnehmern mit transaktionalen psychologischen Verträgen gewählt. Transaktionale Verträge sind, wie im Abschnitt 2.1.4 ausgeführt, durch Kurzfristigkeit sowie definierten Arbeitstätigkeiten und Aufgabenbeschreibungen gekennzeichnet. Die Kosten einer Vertragsauflösung innerhalb dieser Arbeitsbeziehung sind dementsprechend für beide Vertragsparteien geringer als bei relationalen psychologischen Verträgen. Kündigt beispielsweise ein Mitarbeiter mit langfristiger Betriebszugehörigkeit und großem Erfahrungsschatz, so sind die Kosten für ein Unternehmen wesentlich höher, als wenn ein saisonaler Mitarbeiter kündigt. Robinson und Rousseau (1994) berichten, dass innerhalb der ersten zwei Beschäftigungsjahre die meisten Kündigungen aus nicht erfüllten Zusagen und Versprechen resultieren. Turnley und Feldmann (1999) konnten in ihrer Studie die Hypothese bestätigen, dass eine psychologische Vertragsverletzung positiv mit der Suche nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten korreliert.

### **Verdeckt destruktiv – Destruktion**

Unter Destruktion wird das absichtliche Vernachlässigen der Arbeit aufgrund einer erfahrenen Vertragsverletzung verstanden. Lau, Au und Ho (2003) subsumieren unter Destruktion Handlungsweisen, die dem Unternehmen schaden und mit hohen Kosten verbunden sind. Das Vernachlässigen kann sich in Form einer innerlichen Kündigung äußern, so dass nur noch „Dienst nach Vorschrift“ gemacht wird. Des Weiteren können Arbeitnehmer beispielsweise bewusst ihre Arbeitsgeschwindigkeit drosseln, um dem Unternehmen ihre Arbeitsleistung vorzuenthalten. Stärker ausgeprägte Formen der Destruktion münden in Vandalismus oder Diebstahl, um dem Arbeitgeber aufgrund des widerfahrenen Vertragsbruchs aktiv zu schaden. Begünstigt wird diese Reaktionsart von Misstrauen und bereits im Vorfeld schwellenden Konflikten mit dem Arbeitgeber. Beobachtete Verhaltensweisen ebenfalls verletzter Mitarbeiter wirken zusätzlich auf die Wahl der eigenen Reaktionsart (vgl. Rousseau, 1995, S. 138).

Der Eindruck, dass Vertragsbrüche nur seitens des Arbeitgebers begangen werden können, trägt. Aufgrund der Wechselseitigkeit besteht die Gefahr des Vertragsbruchs auf beiden Seiten der Vertragsparteien. Dem Arbeitgeber steht ebenfalls die Möglichkeit offen, den wahrgenommenen Vertragsbruch gegenüber seinem Mitarbeiter offen anzusprechen und die Einhaltung zu fordern. Ebenso kann die Reaktion sich in schweigender Hinnahme äußern, in der Hoffnung, dass sich die

Situation bessert. Ein letzter Ausweg kann die Kündigung des Mitarbeiters darstellen. Insgesamt lässt sich festhalten, dass Vertragsbrüche und Verletzungen das Vertrauen einer Arbeitsbeziehung belasten sowie wirtschaftliche Konsequenzen haben. Wie eingangs erwähnt werden die Kosten für Innere Kündigung und Demotivation der Mitarbeiter für die deutsche Wirtschaft mit jährlich zwischen 73 und 95 Mrd. Euro beziffert (Gallup, 2015).

### 2.1.8 Messung psychologischer Verträge

Nachdem in den vorhergehenden Abschnitten das Konstrukt des psychologischen Vertrags sowie das Modell der Entstehung des Vertragsbruchs und der Verletzung näher beschrieben wurden, wird in diesem Abschnitt der Fokus auf die Messung des Konstrukts gelegt. Die Ansätze zur Messung psychologischer Verträge sind ebenso vielfältig wie die Definitionen und theoretischen Überlegungen zum Konstrukt an sich.

Ganz allgemein kann bei Messung psychologischer Verträge zwischen einer unilateralen und bilateralen Perspektive unterschieden werden (vgl. Freese & Schalk, 2008). Die unilaterale Perspektive bezieht sich auf den individuellen Glauben an ein wahrgenommenes Versprechen innerhalb einer Arbeitsbeziehung. Hierbei wird sich jedoch nur auf die Wahrnehmung einer Vertragspartei, vornehmlich der des Arbeitnehmers, bezogen. Hingegen schließt die bilaterale Perspektive die Wahrnehmung beider Vertragsparteien über wechselseitige Versprechen und Erwartungen mit ein. Die Messung psychologischer Verträge wird meist auf Basis der unilateralen Perspektive vorgenommen, da der Vertragspartner in Form der Organisation oftmals nur schwer greifbar ist. Unter Organisation als Vertragspartner fallen nicht nur Top Manager und Vorgesetzte, sondern beispielsweise auch Personalleiter, da diese meist die ersten Berührungspunkte mit Mitarbeitern im Zuge des Bewerbungsprozess haben und dementsprechend bereits erste Anknüpfungspunkte für die Wahrnehmung von Versprechen entstehen (vgl. Freese & Schalk, 2008; Rousseau, 1995).

Das am häufigsten genutzte Instrument zu Messung psychologischer Verträge stellt der Fragebogen dar. Conway und Briner (2005) gehen davon, dass bisher ca. 90 Prozent der Messungen psychologischer Verträge in Form einer Fragebogenstudie

durchgeführt wurden. Der Vorteil von Fragebogenstudien besteht darin, dass große Stichproben mit einem überschaubaren Aufwand erhoben werden können; die Durchführung von Interviews beispielsweise gestaltet sich wesentlich auswertungs- und zeitintensiver. Nachfolgend wird der Fokus auf die Vorstellung von Fragebogenstudien zur Messung psychologischer Verträge sowie ihre Stärken und Schwächen gelegt. Rousseau und Tijoriwala (1998) unterscheiden bei der Messung psychologischer Verträge zwischen der merkmalsorientierten, inhaltsorientierten und evaluativen Analyse.

### **Merkmalsorientierte Messung**

Bei der Messung von psychologischen Verträgen kann die Verwendung von sehr spezifischen Items dazu führen, dass die Items nicht für alle Befragungsteilnehmer zutreffend gewählt sind. Dementsprechend entscheiden sich viele Forscher dazu, Merkmale von psychologischen Verträgen zu erheben, anstatt spezifische Items, die nur auf eine Organisation zugeschnitten sind, zu verwenden. Wie im Abschnitt 2.1.4 dargelegt, führte MacNeil (1985) die Unterscheidung von zwei Merkmalen, der transaktionalen und relationalen Ausprägung psychologischer Verträge, ein. Seit MacNeils erster Unterscheidung wurden zahlreiche weitere Merkmale psychologischer Verträge bei der Erhebung gemessen. Rousseau und McLean Parks (1993) beschreiben beispielsweise psychologischer Verträge anhand von fünf Dimensionen: dem Fokus (monetär/sozio-emotional), der Veränderbarkeit (statisch/dynamisch), dem Zeitrahmen (langfristig/kurzfristig), der Greifbarkeit (greifbar/nicht greifbar), der Stabilität (dynamisch/statisch) und dem Anwendungsbereich (eng/weit gefasst). Andere Forscher bauen auf den gewonnenen Erkenntnissen auf und ergänzen die Merkmale um weitere Dimensionen.

Ein wesentlicher Vorteil der merkmalsorientierten Messung besteht darin, dass über die spezifische Arbeitssituation und den Organisationstyp hinweg Aussagen über die Qualität des psychologischen Vertrags getroffen werden können (McLean-Parks, Kidder & Gallagher, 1998). Anhand dieser Aussagen kann abgeleitet werden, ob verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern Verpflichtungen und Erwartungen gleichermaßen wahrnehmen. Der genaue Inhalt lässt sich jedoch nicht aufklären (vgl. Freese & Schalk, 2008). Arnold (1996) weist in seinen Ausführungen auf ein Problem der merkmalsorientierten Messung hin: Merkmale von transaktionalen und

relationalen Dimensionen überschneiden sich teilweise und laden auf demselben Faktor. Als Beispiel führt er die Dimension der Weiterbildung an. In einer Studie von Rousseau (1990) lädt Weiterbildung auf demselben Faktor wie hohe Bezahlung und Leistung und ist dementsprechend transaktional ausgeprägt. Hingegen lädt in einer anderen Studie von Robinson, Kraatz und Rousseau (1994) Weiterbildung auf demselben Faktor wie Arbeitsplatzsicherheit, welche jedoch eine wesentliche Erwartung des relationalen psychologischen Vertrags darstellt (vgl. Arnold, 1996; Freese & Schalk, 2008). Conway und Briner (2005) führen diesen Umstand darauf zurück, dass die meisten Studien explorativ angelegt sind und erst im Nachhinein die Ergebnisse interpretiert werden.

Derzeit gibt es in der aktuellen Forschung keine einheitliche Meinung darüber, wie die Inhalte psychologischer Verträge zu erheben und zu bewerten sind. In nur wenigen Studien wird begründet, woher die verwendeten Items stammen und auf welchen theoretischen Erkenntnissen sie basieren. Vielmehr, so Freese und Schalk, scheint die Auswahl der Items eher willkürlich getroffen worden zu sein und lediglich eine Ansammlung von Items aus bisher existierenden Fragebogenstudien abzubilden (vgl. Freese & Schalk, 2008). Freese und Schalk gehen in ihrer Kritik sogar noch weiter, indem sie darauf hinweisen, dass die meisten Erhebungsinstrumente lediglich einer Kombination bereits vorhandener Fragebögen sind. Eine Ausnahme bildet der Fragebogen Rousseaus (2000), der Psychological Contract Inventory (PCI), welcher auf theoretischen Erkenntnissen basiert und transaktionale, relationale, balancierte und Übergangsverträge misst. Ten Brink (2004) schließt sich der Kritik an und argumentiert, dass oftmals unreflektiert Items aus dem PCI übernommen werden, anstatt diese theoretisch begründet auszuwählen.

### **Inhaltsorientierte und evaluative Messung**

Bei der inhaltsorientierten Analyse werden die impliziten Erwartungen innerhalb einer Arbeitsbeziehung untersucht. Je nach Organisationstyp werden somit spezifische Inhalte eben dieser Organisation gemessen. Dabei werden einzelne Inhalte der impliziten und expliziten Versprechen erhoben, die sich auf bestimmte Vertragsdimensionen, wie beispielsweise Arbeitsplatzsicherheit, Loyalität oder Möglichkeit der Karriereentwicklung, beziehen. Ein Nachteil der inhaltsorientierten Analyse besteht darin, dass zwar einzelne, spezifische Faktoren innerhalb der

Arbeitsbeziehungen für psychologische Verträge eine Rolle spielen, diese jedoch beispielsweise in anderen Arbeitsbeziehungen nicht relevant sind. Demnach sind die Ergebnisse nicht über die Organisation hinweg vergleichbar. Vor allem sehr spezifische Merkmale, wie beispielsweise Erwartungen, die sich aus einer Unternehmenskultur heraus ableiten, können sich schneller wandeln und sind somit zeitlich instabil. Des Weiteren setzen inhaltsorientierte Analysen eine möglichst homogene Zielgruppe voraus, da ansonsten eventuell einzelne Dimensionen des psychologischen Vertrags nicht erfasst werden können (vgl. Rousseau & Tijoriwala, 1998, S. 684ff.). Evaluative Messungen umfassen die Bewertung bezüglich des Grads der Erfüllung bzw. Nichterfüllung psychologischer Verträge. Die Erfahrung und Wahrnehmung des Einzelnen werden hierbei ins Verhältnis zum existierenden psychologischen Vertrag gesetzt und bewertet. Werden einzelne Inhalte des psychologischen Vertrags nicht erfüllt, so kann es zu einem Vertragsbruch und je nach Interpretation auch zu einer Vertragsverletzung kommen.

Freese & Schalk (2008) schlagen Kriterien für eine möglichst ideale Messung des Inhalts und der Evaluation psychologischer Verträge vor. Eine wichtige Voraussetzung ist demzufolge, dass die Messung auf theoretischen Vorüberlegungen basiert oder induktiv entwickelt wird. Wie bereits ausgeführt ist jedoch oftmals unklar, woher die Items einzelner Befragungen stammen und warum diese im Fragebogen aufgenommen werden. Eine Möglichkeit der begründeten Auswahl einzelner Items stellt nach Thomas und Anderson (1998) das Führen von Interviews im Vorfeld dar. Ergänzend dazu wird vorgeschlagen, möglichst offene Fragen zu stellen, um ergänzende Aussagen für die spätere Entwicklung der Items zu erhalten (Freese & Schalk, 2008). Eine weitere Methode ist das Entwickeln von Items auf Basis von theoretischen Erkenntnissen. Der Fragebogen sollte im Vorfeld einem Pretest unterzogen werden, um gegebenenfalls Items, welche nicht valide sind, aus dem Fragebogen zu entfernen. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Messung psychologischer Verträge, vor allem aufgrund der unterschiedlichen Operationalisierung, sehr unterschiedlich vorgenommen werden kann.

### 2.1.9 Aktueller Forschungsstand

Nachdem im vorherigen Abschnitt die unterschiedlichen Möglichkeiten der Erhebung psychologischer Verträge beschrieben wurden, wird in diesem Abschnitt der aktuelle Forschungsstand dargestellt, um Anknüpfungspunkte für die vorliegende Arbeit aufzuzeigen (vgl. Conway & Briner, 2002; Manning & Kidd, 1997; Raja, Johns & Ntalianis, 2004; Robinson & Morrison, 2000). Nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die aktuelle Forschungslandschaft:

<b>Untersuchungs-gegenstand</b>	<b>Autor</b>	<b>Inhalt der Studie</b>
<i>Einfluss organisatorischer Faktoren</i>	Raeder & Grote (2001)	Untersuchung der Veränderung psychologischer Vertragsinhalte aufgrund von Flexibilisierung
	Hauff (2007)	Untersuchung der Flexibilisierung von Beschäftigung und die Auswirkungen auf psychologische Verträge
	Raja, Johns & Ntalianis (2004)	Der Zusammenhang von Persönlichkeitseigenschaften und dem psychologischen Vertrag
<b>Inhalt</b>		Einfluss der Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf psychologische Verträge
	Tallman & Bruning (2008)	
<b>Bruch</b>	Conway & Briner (2002)	Messung des Vertragsbruchs auf Basis von Tagebucheinträgen
	Bräutigam & Liebig (2006)	Messung des Vertragsbruchs unter Berücksichtigung von gerechtigkeitsspezifischen Variablen
<b>Verletzung</b>	Morrison & Robinson (1997)	Entwicklung eines Modells zum Verständnis der Entstehung einer Vertragsverletzung
	Turnley & Feldmann (1999)	Einfluss einer psychologischen Vertragsverletzung auf potentielle Reaktionen

**Tabelle 6:** Übersicht aktueller Forschungsstand zur Analyse psychologischer Verträge  
**Quelle:** eigene

Der Überblick des Forschungsstands zur Analyse psychologischer Vertragsinhalte bezieht sich auf drei qualitative Studien, welche im weiteren Verlauf die Grundlage für die Anknüpfungspunkte der eigenen Untersuchungen bilden.

**Forschungsstand: psychologische Vertragsinhalte**

MacNeil (1985) legte den Grundstein für die inhaltliche Unterscheidung der transaktionalen und relationalen Vertragsausprägungen (vgl. Abschnitt 2.1.4). Weitere Dimensionen, wie die ausbalancierte Dimension und der Übergangsvertrag, wurden unter anderem von Rousseau ergänzt (vgl. Rousseau, 2000). Aufgrund der Zunahme flexibilisierter Beschäftigungsverhältnisse wird in der gegenwärtigen Forschung diskutiert, inwiefern sich die Arbeitsbeziehung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor diesem Hintergrund verändert und ob es eine Abkehr von den alten, traditionell geprägten psychologischen Verträgen hin zu neuen Vertragsmodellen gibt. Eine Studie zur Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen wurde bereits im Abschnitt 2.1.5 vorgestellt, so dass an dieser Stelle nur kurz darauf verwiesen sei. Raeder und Grote (2001) bestätigen in ihrer Studie den langsamen, aber stetigen Wandel traditioneller psychologischer Vertragsformen hin zu neuen Kontrakten. Die von ihnen prognostizierten neuen Vertragsformen werden jedoch nicht in Gänze umgesetzt. Vielmehr gibt es eine Bandbreite an verschiedenen Formen der neuen Inhalte, die von geringem Sicherheitsinteresse und starkem Qualifikationsempfinden bis hin zu gesteigerter Arbeitsplatzsicherheit reichen können.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Flexibilisierung von Beschäftigung wirft Hauff (2007) in seiner Studie die Frage nach der „derzeitigen quantitativen Ausprägung impliziter Erwartungen“ innerhalb der psychologischen Verträge auf. Er beschreibt psychologische Verträge, in Anlehnung an Rousseau, als implizite Erwartungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses. Aufgrund der Komplexität von Arbeitsbeziehungen, wie beispielsweise der Arbeitsplatzsicherheit oder das nicht eingegrenzte Tätigkeitsfeld, wird eine wechselseitige Vertrauensbeziehung eingegangen, um das Risiko zu minimieren. Hauff argumentiert, dass als Konsequenz aus der zuvor beschriebenen, zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse die wechselseitigen Erwartungen sich ebenfalls wandeln müssten. Das in traditionellen Kontrakten stark ausgeprägte Arbeitsplatzsicherheitsinteresse würde dementsprechend abnehmen und stattdessen die eigene Qualifikationssteigerung in den Vordergrund rücken (vgl. Marr & Fliaster, 2003; Voß & Pongratz, 1998).

Die Studie Hauffs basiert auf dem Datenmaterial der Universität Jena und Hannover im Rahmen des Forschungsprojekts „Arbeit und Gerechtigkeit“, in welchem deutschlandweit insgesamt 3.039 Personen im Altersband von 20 bis 60 Jahren zu ihrer Einstellung zu Wert- und Gerechtigkeitsorientierungen im Hinblick auf Lohn- und Beschäftigungsanpassungen befragt wurden. Der erste Teil des Fragebogens beinhaltet die Erfassung von Gerechtigkeitsurteilen der Befragungsteilnehmer auf Basis beschriebener Fallbeispiele, wie der Beschreibung der Erfahrung von Kündigungssituationen. Die Ergebnisse der Studie stützen die These eines Wandels der psychologischen Vertragsinhalte nicht. Dieser Wandel hätte der Argumentation Hauffs folgend bedeutet, dass die Dominanz des Faktors Arbeitsplatzsicherheit abgenommen hätte und stattdessen ein gesteigertes Qualifikationsinteresse zu verzeichnen gewesen wäre (vgl. Rader & Grote, 2001; Marr & Fliaster, 2003; Voß & Pongratz, 1998). Stattdessen lässt sich eine klare Dominanz der Arbeitsplatzsicherheit gegenüber den anderen Erwartungen an den Arbeitgeber verzeichnen.

Insgesamt lässt sich resümieren, dass der Sicherheitsgedanke auch bei flexibilisierter Beschäftigung einen wesentlichen Bestandteil des psychologischen Vertrags darstellt. Zusätzlich ist jedoch eine Zunahme des Qualifikationsinteresses zu verzeichnen. Dementsprechend kann nicht von einer Verschiebung oder Wandel psychologischer Verträge die Rede sein, sondern von einem „neuen Mischungsverhältnis“ (vgl. Hauff, 2007, S. 48). Die Analyse des Einflusses der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen auf die Ausprägung der psychologischen Verträge von Arbeitnehmern bietet etliche Anknüpfungspunkte für weiterführende Untersuchungen, vor allem im Bereich der Untersuchung psychologischer Vertragsmerkmale sowie des Vertragsbruchs. Darüber hinaus wird in der aktuellen Forschung der Fokus verstärkt auf die Analyse weiterer Determinanten psychologische Verträge gelegt.

Raja, Johns und Ntalianis (2004) haben mit ihrer explorativen Studie die Öffnung der Black Box angestoßen, welche Erklärungsansätze beinhaltet, ob und inwiefern Persönlichkeitseigenschaften die psychologischen Verträge beeinflussen. Ausgewählt wurden diejenigen Persönlichkeitsmerkmale, von denen angenommen wird, dass sie Relevanz für die Arbeitsbeziehung besitzen. Raja et al. verwendeten zur Messung der psychologischen Vertragsinhalte eine gekürzte Fassung des Fragebogens von

Millward und Hopkins (1998), dem sogenannten Psychological Contract Scale (PCS), welcher zwischen transaktionalen und relationalen Vertragsinhalten unterscheidet. Erstmals wurden Persönlichkeitseigenschaften (Neurotizismus, Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Gerechtigkeitsempfinden, Kontrollüberzeugung) in Zusammenhang zu den psychologischen Vertragsdimension und der Vertragsverletzung gesetzt. Anhand einer Stichprobe von Arbeitnehmern aus etablierten öffentlichen und privaten Organisationen Pakistans wurden die Annahmen der Forscher überprüft.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Persönlichkeitseigenschaften Selbstwertgefühl und Gewissenhaftigkeit erwartungsgemäß positiv mit dem relationalen Pol des psychologischen Vertrags korrelieren, hingegen das Gerechtigkeitsempfinden und Neurotizismus signifikant positiv mit der transaktionalen Ausprägung. Ein intendierter Zusammenhang zwischen dem Vertragsbruch und Extraversion, dem Selbstwertgefühl sowie dem Gerechtigkeitsempfinden ließ sich nicht bestätigen. Es konnte nachgewiesen werden, dass Befragungsteilnehmer mit stark ausgeprägtem Neurotizismus, geringer Gewissenhaftigkeit und hoher Kontrollüberzeugung am ehesten einen Vertragsbruch als solchen wahrnahmen (Raja et al., 2004).

Eine weitere Studie, welche sich mit dem Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften auf psychologische Vertragsinhalte befasst, geht auf Tallman und Bruning (2008) zurück. Diese explorative Untersuchung basiert auf den Erkenntnissen der vorgenannten Studie von Raja et al. (2004). Sie unterscheidet sich jedoch darin, dass die Big Five Persönlichkeitseigenschaften in ihrer Gesamtheit untersucht wurden. Die fünf Dimensionen der Persönlichkeit, auch informell Big Five genannt, sind: Neurotizismus, Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Offenheit (vgl. Gerrig & Zimbardo, 2008, S. 509). Zudem wurde der Fokus wesentlich stärker auf den Inhalt des psychologischen Vertrags gelegt und nicht auf die Wahl der Vertragsform (transaktional versus relational). Bereits 2005 identifizierten Tallman und Bruning neun Verpflichtungsdimensionen psychologischer Verträge; fünf Dimensionen spiegeln die Verpflichtungen des Arbeitnehmers und vier die des Arbeitgebers wider.

Die Verpflichtungsdimensionen des Arbeitnehmers beinhalten die Verbundenheit zum Unternehmen, Verbundenheit zur Arbeitstätigkeit, bestmögliche Aufgabenerfüllung,

Zeigen von Eigeninitiative und Sicherstellen der Bedürfnisse des Unternehmens. Die Verbundenheit zum Unternehmen beinhaltet nicht nur die Loyalität des Arbeitnehmers und das Vertrauen, sondern auch die Unterstützung über die vertraglichen Anforderungen hinaus. Verbundenheit zur Arbeitstätigkeit umfasst das bestmögliche Wahrnehmen dieser Tätigkeiten. Unter bestmöglicher Aufgabenerfüllung subsumieren Tallman und Bruning die Verpflichtung, erforderliche Widrigkeiten zu akzeptieren und das Beste aus der Situation zu machen. Die Verpflichtungsdimensionen des Arbeitgebers/der Organisation gliedern sich wie folgt auf: Unterstützung des Arbeitnehmers bei der Ausübung seiner Arbeitstätigkeit, Unterstützung zur Entwicklung der persönlichen Kompetenzen, Wachstum und Existenzsicherung. Die Dimension Unterstützung des Arbeitnehmers beinhaltet zudem die faire und respektvolle Behandlung des Arbeitnehmers. Unter Wachstum werden die Beförderungs- und Karrieremöglichkeiten des Arbeitnehmers sowie das Bereitstellen von interessanter und herausforderungsvoller Aufgaben subsumiert (vgl. Tallman & Bruning, 2008, S. 690ff.). Zur Messung des Einflusses der Persönlichkeitseigenschaften auf die psychologischen Vertragsdimensionen wurden die Big Five Persönlichkeitseigenschaften ausgewählt, da diese bereits in anderen Untersuchungen hinreichend analysiert und in Verbindung mit der Arbeitseinstellung und dem Verhalten gebracht wurden. Zur Erhebung der Big Five Persönlichkeitseigenschaften wurde das NEO Five-Factor Inventory verwendet (vgl. ebd.).

Die Erhebung wurde anhand von 163 Arbeitnehmern aus 10 unterschiedlichen Organisationen in Canada durchgeführt. Tallman und Bruning (2008) konnten bestätigen, dass die Persönlichkeitseigenschaften bei fünf von neun Verpflichtungsdimensionen einen signifikanten Einfluss aufwiesen (Verbundenheit zum Unternehmen, Verbundenheit zur Arbeitstätigkeit, bestmögliche Aufgabenerfüllung, Wachstum und Unterstützung zur Entwicklung der persönlichen Kompetenzen). Zwar ließ sich eine Verbindung zwischen allen Persönlichkeitseigenschaften zu mindestens einer Verpflichtungsdimension aufzeigen, jedoch waren diese nur sehr schwach ausgeprägt. Die beiden Forscher regten aus diesem Grund an, bei zukünftigen Untersuchungen spezifischere Persönlichkeitseigenschaften als die Big Five zu verwenden. An dieser Stelle wird die vorliegende Arbeit anknüpfen und

legt den Fokus auf die Erhebung spezifischerer Persönlichkeitseigenschaften, hierbei vor allem auf die gerechtigkeitsbezogenen.

**Forschungsstand: psychologischer Vertragsbruch**

Eine Neuerung in der aktuellen Forschung zur Messung von Vertragsbrüchen stellt eine Studie von Conway und Briner (2002) dar, in welcher anhand von Tagebucheinträgen die psychologischen Verträge der Mitarbeiter analysiert wurden. Als Vertragsbruch definieren die beiden Forscher den Glauben des Mitarbeiters daran, dass die Organisation ihre Versprechen ihm gegenüber nicht eingelöst hat. Die Befragungsteilnehmer wurden instruiert, ihre Tagebücher jeden Abend direkt nach der Arbeit auszufüllen. Zusätzlich erhielten die Teilnehmer in der Tagebuchinstruktion verschiedene Schlüsselbegriffe, wie beispielsweise „gebrochenes Versprechen“, um das Ausfüllen und spätere Analysieren zu erleichtern. Die Tagebuchstudie wurde über einen Zeitraum von zehn Arbeitstagen durchgeführt. Als wesentlicher Vorteil wird der nur geringe zeitliche Abstand vom erfahrenen potentiellen Vertragsbruch und dem Ausfüllen des Tagebuchs bewertet. Des Weiteren kann die persönliche Stimmungslage des Mitarbeiters besser erfasst werden.

Die Ergebnisse stützen sich auf eine Stichprobe von 45 Befragungsteilnehmern, die sich aus Arbeitnehmern der Finanzbranche und zusätzlichen Teilnehmern aus anderen Beschäftigungszweigen, zusammensetzte. Der tägliche Tagebucheintrag bestand im Ausfüllen von Skalen zur Erfassung der täglichen Stimmungslage, welche die Dimensionen Besorgnis-Behaglichkeit und Depression-Enthusiasmus abbildete. Des Weiteren sollte evaluiert werden, ob während des Arbeitstages Versprechen durch die Organisation gebrochen oder erfüllt wurden. Im Falle eines widerfahrenen Vertragsbruchs oder eines erfüllten Versprechens sollte dieses eingehender beschrieben werden. Abschließend wurden die Teilnehmer gebeten, ihre emotionalen Reaktionen anhand vorgegebener Adjektive einzuschätzen. Conway und Briner konnten einen signifikanten, negativen Zusammenhang zwischen einem Vertragsbruch und den beiden Skalen zur Stimmungslage nachweisen. Die Ergebnisse lassen vermuten, dass ein Vertragsbruch zu den stressigsten Erfahrungen eines Arbeitstages gehört. Gebrochene Versprechen haben den Ergebnissen zur Folge größere Auswirkungen auf die Stimmungslage als erfüllte. Die signifikante Korrelation der Emotion Misstrauen mit einer Vertragsverletzung deckt sich mit den theoretischen

Überlegungen Robinsons und Rousseaus (1997). In ähnlicher Weise argumentieren die beiden Forscherrinnen, dass Vertragsverletzungen von Gefühlen der Enttäuschung und Misstrauen begleitet werden. Das Verwenden der Tagebuchmethode stellte eine wesentliche Neuerung innerhalb der Untersuchung psychologischer Vertragsbrüche dar.

### **Forschungsstand: psychologische Vertragsverletzung**

Morrison und Robinson (1997) legen mit ihrer Studie “When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops” die Basis für das Verständnis des Entstehens einer Vertragsverletzung. Da im Abschnitt 2.1.6 ausführlich auf Modell eingegangen wurde, wird an dieser Stelle der Vollständigkeit halber darauf verwiesen. Eine weitere Studie, die wesentlichen Einfluss auf die Analyse psychologischer Vertragsverletzungen nahm, geht auf Turnley und Feldmann (1999) zurück. Die beiden Forscher untersuchten die Auswirkung einer Vertragsverletzung auf das Verhalten und die Reaktionen von Arbeitnehmern (Widerspruch, stillschweigende Loyalität, Destruktion und Abwanderung). Die vier Reaktionsarten wurden bereits im Abschnitt 2.1.7 beschrieben. Ein Ziel der Untersuchung bestand in der Verbesserung des Messinstruments psychologischer Vertragsverletzungen. Robinson (1996) griff erstmals auf die Messung anhand einer Multi-Item-Skala zurück. Turnley und Feldmann (1999) entwickelten ein eigenes Messinstrument, welches aus einer persönlichen Einschätzung der Prioritäten verschiedener Erwartungen, wie beispielsweise Bezahlung und Arbeitsplatzsicherheit, besteht. Daran schließt sich die Bewertung an, ob es eine Diskrepanz zwischen Erfüllung und Erwartung gibt. Die Ergebnisse zeigen, dass erfahrene Vertragsverletzungen steigende Reaktionen von Abwanderung, Widerspruch und Destruktion hervorrufen sowie eine sinkende Loyalität zu verzeichnen ist.

Anhand der verschiedenen Studien lässt sich aufzeigen, dass die Erforschung des psychologischen Vertrags bei weitem noch nicht abgeschlossen ist, sondern ausreichend Anknüpfungspunkte für weiterführende Forschungsfelder bietet. Die fehlende einheitliche Definition des psychologischen Vertrags und die von Forscher zu Forscher variierende Verwendung der Begrifflichkeiten der Erwartung, des Versprechens und der Verpflichtung in Zusammenhang mit Verträgen, stellen ein Beispiel für die unterschiedlichen Konzepte und somit der Herausforderung der

Messung psychologischer Verträge dar. Raeder und Grote (2001) sowie Hauff (2007) haben in ihren Studien erstmals den Fokus auf flexibilisierte Beschäftigungsverhältnisse gelegt und untersucht, ob der Wandel der Beschäftigungsverhältnisse Einfluss auf die psychologischen Verträge nimmt und sich diese ebenfalls verändern. Seit 1991 stieg der Anteil der atypischen Beschäftigung (befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 20 Wochenstunden, geringfügig Beschäftigte und Zeitarbeit) kontinuierlich an. Waren nur 12,8 Prozent der Arbeitnehmer im Jahr 1991 atypisch beschäftigt, so hat sich die Zahl der Beschäftigten auf 21,4 Prozent in 2013 nahezu verdoppelt (vgl. Statistisches Bundesamt, 2014c). Die ansteigenden atypischen Beschäftigungsverhältnisse verdeutlichen, dass ein Normalarbeitsverhältnis keineswegs mehr die Regel ist, da nahezu jeder fünfte Mitarbeiter ein atypisches Beschäftigungsverhältnis innehat. Auf Basis der Erkenntnisse bisheriger Studien (vgl. Raeder & Grote, 2001; Hauff, 2007) und vor dem Hintergrund des Anstiegs flexibilisierter Beschäftigung in Deutschland liegt ein Fokus der vorliegenden Arbeit auf dem Einfluss des Beschäftigungsverhältnisses auf die psychologischen Vertragsinhalte. Im Gegensatz zu den zuvor beschriebenen Studien wird jedoch ein Vergleich psychologischer Verträge von unbefristeten und befristeten Arbeitnehmern vorgenommen und nicht der Schwerpunkt auf die Analyse eines generellen Wandels psychologischer Vertragsinhalte gelegt.

Die Auswertung des aktuellen Forschungsstands im Vorfeld der Entwicklung der eigenen Untersuchung hat gezeigt, dass atypische Beschäftigung bisher nur im Bereich der Zeit- und Saisonarbeit im Niedriglohnsegment untersucht wurde, nicht jedoch bei Arbeitnehmern mit akademischem Hintergrund. Eine Schwierigkeit bei der Entwicklung der vorliegenden Arbeit bestand darin, eine geeignete Stichprobe zu finden, welche sowohl den Faktor des Beschäftigungsverhältnisses, unterschieden nach befristet und unbefristeter Anstellung, als auch den hohen Bildungs- und Qualifizierungsgrad in Form eines akademischen Hintergrund abbildet. Als geeignete Stichprobe wurde daher die Beschäftigungsgruppe des wissenschaftlichen Hochschulpersonals in Deutschland identifiziert.

Aktuelle Diskussionen in Politik und Medien über die Beschäftigungsbedingungen an deutschen Hochschulen und der Abwanderung qualifizierten Personals vom Wissenschaftsstandort Deutschland zeigen, dass es in diesem Bereich konkreten Handlungsbedarf gibt. Angemahnt werden oftmals die fehlende Arbeitsplatzsicherheit und die daraus resultierende Ungewissheit sowie mangende Weiterentwicklungs- und Fördermöglichkeiten. Die Werte der Berechnungen des Statistischen Bundesamtes (2013) decken sich mit dem aktuellen Diskussionsbedarf, da 74 Prozent des hauptberuflichen Personals unterhalb der Professorebene derzeit befristet beschäftigt und demnach direkt von der Unsicherheit betroffen sind.

## 2.2 Das Arbeitsumfeld Hochschule

Die nachfolgenden Abschnitte sollen eine möglichst genaue Kenntnis über das wissenschaftliche Personal an Hochschulen ermöglichen. Vor allem in Hinblick auf die Analyse des Einflusses der Beschäftigungsverhältnisse auf psychologische Verträge wird ein Schwerpunkt auf die Schilderung der Beschäftigungsbedingungen gelegt.

### 2.2.1 Die Organisation von Universitäten im historischen Verlauf

Zu Beginn soll kurz auf die Entwicklung der Universitäten im historischen Verlauf eingegangen werden, um die wichtigsten Reformen und Meilensteine der Beschäftigungsstruktur und -bedingungen aufzuzeigen.

#### **Hochschulen in der Anfangszeit**

Die Institution der Universität ist keine Erfindung der Neuzeit, sondern sie reicht bis in das Mittelalter zurück. Vorreiter waren die Universität in Bologna sowie die Universität in Paris. Historiker gehen davon aus, dass die Gründung der Universität Bologna bis ins Jahre 1088 zurückgeht und sie somit als älteste Universität Europas gilt. Zur damaligen Zeit ließ sich einen Aufwuchs an Rechtsschulen in Bologna verzeichnen, so dass ein Zusammenschluss der einzelnen kleineren Schulen nur eine Frage der Zeit war (vgl. Rüegg, 1993, S.58ff). Die Universität Paris gründete sich ähnlich, wie die Universität Bologna, aus dem Zusammenschluss von Schulen. Die wichtigste Schule stellte die Kathedralschule von Notre Dame dar. Der Universität stand ein Kanzler vor, welcher vom Bischof von Paris eingesetzt wurde. Die Universität bestand zur damaligen Zeit aus nachfolgenden drei Fakultäten: Theologische, Juristische und Medizinische Fakultät. Die Universität Paris war beispielgebend für viele Universitätsneugründungen in Europa. Die heute bekannte Form der Aufgaben von Universitäten - das Betreiben von Forschung und Lehre - nahm ihren Ursprung in Deutschland zu Beginn des 19. Jahrhunderts unter Wilhelm von Humboldt. Von Humboldt trat 1809 in das Amt des Geheimen Staatsrats und Direktor der Sektion für Kultus und öffentlicher Unterrichtung in die preußische Regierung ein (vgl. ebd.).

Im 19. Jahrhundert lag der Schwerpunkt der Professoren auf der Unterweisung der Studierenden in die Wissenschaften. Durch die zunehmende Strukturierung der Wissenschaften in die einzelnen Disziplinen wurde von der reinen Lehr-/Lernrolle

Abstand genommen. Der Begriff des Hochschullehrers hebt das Aufgabenfeld der Lehre hervor. In erster Linie verstanden sich jedoch die Professoren der damaligen Zeit als Forscher und erst in zweiter Instanz als Lehrer. Die Erfindung von „Einheit von Forschung und Lehre“ als zentrales Merkmal jeder Universität geht auf Wilhelm von Humboldt zurück (vgl. Enders, 1996, S. 18ff). Unterhalb des Lehrstuhls der Professoren entstanden abgestufte und spezialisierte Positionen innerhalb der Universität. Vor allem durch den Akt der Berufung wurde die Kluft zwischen den ordinariellen Positionen auf der einen Seite und den subordinariellen, zeitlich begrenzten Positionen auf der anderen Seite hervorgehoben. Diese deutliche Zäsur spiegelt sich auch heute noch anhand der unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse wider.

### **Hochschulpolitische Reformen und Diskussionen**

Mitte des 19. Jahrhunderts verfestigte sich die zentrale Stellung der Professur an der Spitze der Hochschulen immer weiter. Vor allem durch die Einführung der Habilitation wurde der Stellenwert der Professur noch einmal deutlich gestärkt. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter waren der Professur untergeordnet und ein fester akademischer Mittelbau entstand (vgl. Klecha & Reimer, 2008, S. 19). Nach der Übernahme der Nationalsozialisten mangelte es seit 1933 an qualifizierten Wissenschaftlern, so dass Assistentenstellen zunehmend als Stellen für Nachwuchswissenschaftler mit Aussicht auf eine wissenschaftliche Karriere verstanden wurden. Auch nach Ende des zweiten Weltkrieges blieb diese deutsche Hochschulpolitik erhalten und wurde erst Ende der 1950er Jahre geändert. Vor allem in den 1960er Jahren boten sich für den wissenschaftlichen Nachwuchs auch abseits der Professur Möglichkeiten für eine akademische Karriere. Speziell in Westdeutschland war das Anwachsen des akademischen Mittelbaus charakteristisch für diese Entwicklung (vgl. ebd.).

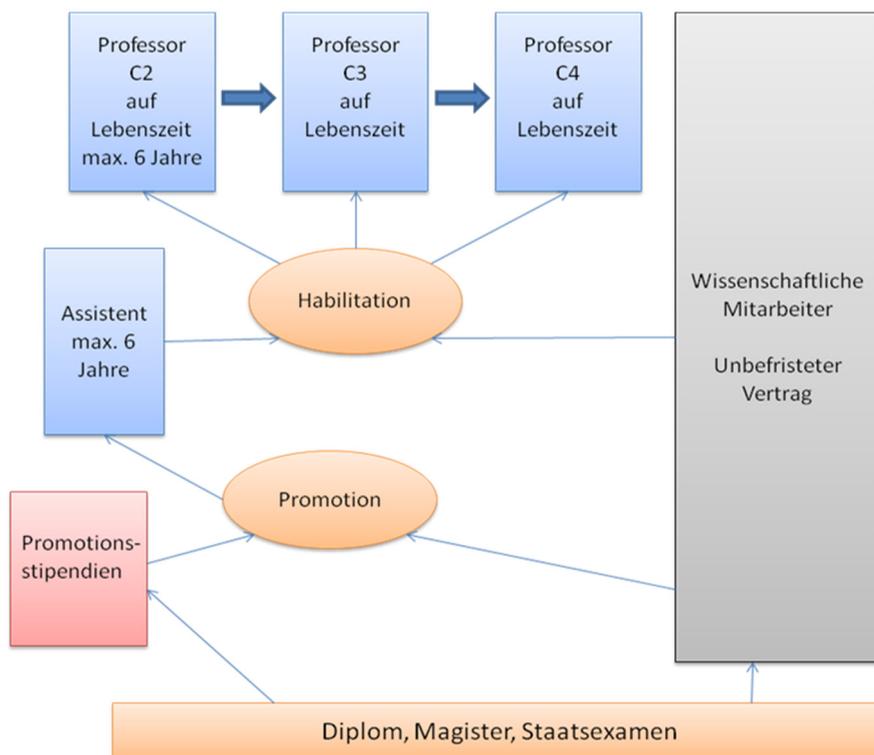
Die zweite Phase der Hochschulexpansion Ende der 1960er und Anfang der 1970er Jahre eröffnete die Möglichkeit, einige Stellen des akademischen Mittelbaus in Professorenpositionen umzuwandeln. Durch wachsende Nachfrage nach einem Hochschulstudium und der sozialen Öffnung der Hochschulen stiegen die Planstellen stark an. Insgesamt erhöhte sich die Anzahl der Stellen an Universitäten im Zeitraum von 1960 bis 1975 um über 308 Prozent (vgl. Endres, 1996, S. 62); die Anzahl der

Professuren und die Stellen wissenschaftlicher Mitarbeiter nahmen in ähnlicher Größenordnung zu. Nachwuchswissenschaftlern wurde so die Möglichkeit eröffnet, Festanstellungen an Hochschulen zu erlangen. Diese Entwicklung ebnete den wissenschaftlichen Mitarbeitern grundsätzlich den Weg in ein gesichertes Normalarbeitsverhältnis. Zu diesem Zeitpunkt konnten die Karrierechancen an Hochschulen als sehr gut bewertet werden. Aufgrund der ansteigenden Planstellen und damit einhergehenden Neueinstellung sank auch das Berufungsalter der Professoren (vgl. Klecha & Reimer, 2008, S. 19). Durch die Neuerungen wurde versucht, ein Gleichgewicht zwischen den Rechten der Hochschulprofessoren auf der einen Seite, aber auch den Aufstiegsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftler auf der anderen Seite herzustellen.

Nachdem seit 1965 fast 15 Jahre lang einen Stellenzuwachs zu verzeichnen war, stagnierte dieser Mitte der 1970er Jahre. Das 1976 erlassene Hochschulrahmengesetz (HRG) zur Reform der Personalstruktur fiel genau in diese Phase. Das wissenschaftliche Personal wurde in vier Kategorien unterteilt: Professoren, Hochschulassistenten, wissenschaftlichen Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Letztere beide Kategorien wurden durch das HRG neu eingeführt, um diese innerhalb der Personalstruktur besser zu integrieren und der wachsenden Anzahl der Assistentenstellen Rechnung zu tragen. Die zentrale Aufgabe des Assistenten bestand in der Wahrnehmung von Forschungs- und Lehraufgaben. Assistenten waren nicht mehr nur einem Professor zugeordnet, sondern einer Fächergruppe. Die Stelle des Assistenten konnte als Qualifikationsamt für den Hochschullehrernachwuchs angesehen werden (vgl. Enders, 1996, S. 95ff).

Abbildung fünf zeigt die Personalstruktur nach Verabschiedung des Hochschulrahmengesetzes von 1976. Anhand der Abbildung wird ersichtlich, dass in Anlehnung an das amerikanische System die Nachwuchswissenschaftler möglichst bis zur Promotion mit Stipendien gefördert werden sollten. Im Vordergrund standen die eigene Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Fähigkeiten und eine begrenzte Übernahme von Aufgaben in der Lehre in Form von Tutorien. Nach erfolgreich abgeschlossener Promotion sollte sich für maximal sechs Jahre eine Assistententätigkeit anschließen, mit dem Ziel, Aufgaben in Forschung und Lehre

weitestgehend selbständig zu übernehmen sowie zu habilitieren, um sich für eine spätere Position als Professor zu qualifizieren. Die neu eingeführte Personalkategorie des wissenschaftlichen Mitarbeiters sollte Dienstleistungs- und Zuarbeitsfunktionen innerhalb der wissenschaftlichen Forschung beinhalten. Dementsprechend wurde eine Position geschaffen, welche die dauerhafte Wahrnehmung von Aufgaben und Routinetätigkeiten im Fokus hatte. Diese Position hatte schon bald mit einem Statusproblem aufgrund der Wahrnehmung von Routineaufgaben und der Abhängigkeit von der Professur zu kämpfen. Ein weiteres Problem bestand darin, dass in den 1960er Jahren die Professuren mit jungen Wissenschaftlern besetzt wurden, so dass Assistenten mit befristeten Arbeitsverträgen nicht aufrücken konnten und den wissenschaftlichen Karrierepfad verließen. Die wachsende Anzahl der Drittmittelförderung führte zusätzlich zu einem Anstieg der befristeten Arbeitsverträge an Universitäten (vgl. Enders, 1996).



**Abbildung 5: Personalstrukturmodell des HRG (1976)**

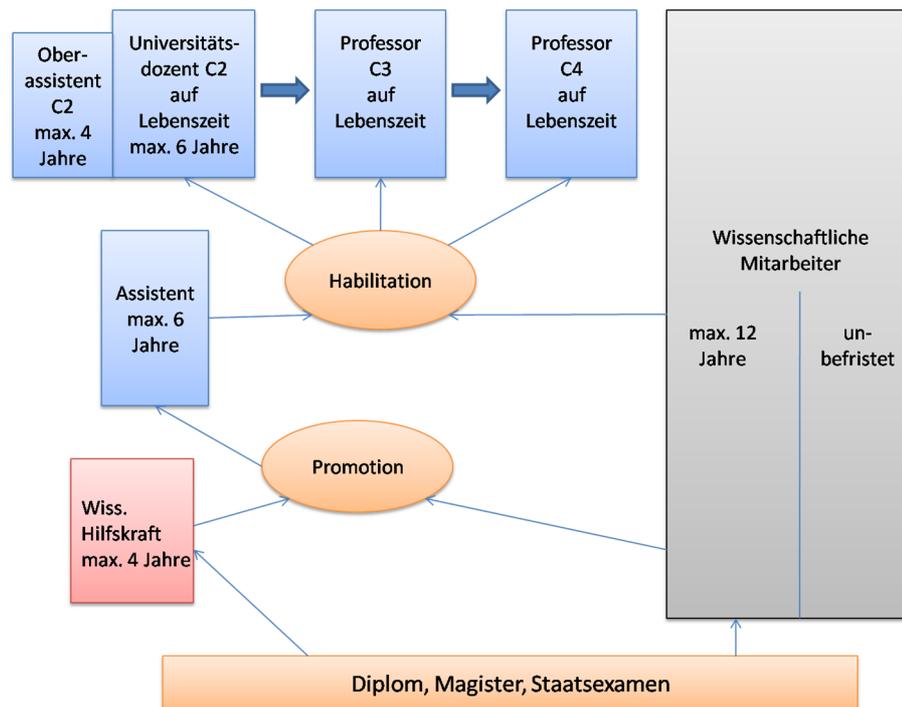
Quelle: vgl. Enders, 1996, S. 95

Ende der 1980er Jahre wurde der Fokus vermehrt auf die Reform der Habilitationsphase gerichtet. Vor allem die Überalterung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Kombination mit der Altersstruktur der Professoren ließ die Folgerung zu, dass in den 1990er Jahren Probleme bei den Stellenbesetzungen zu

erwarten seien. Es wurde vermutet, dass nicht genügend junge Nachwuchswissenschaftler zur Verfügung stehen würden, um den altersbedingten Ersatzbedarf zu gewährleisten. Erschwerend wirkten sich auch weitere Faktoren, wie die Bezahlung und das Beschäftigungsverhältnis des wissenschaftlichen Personals, auf die Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlern aus (vgl. ebd.).

Am 14. November 1985 wurde mit dem „Dritten Gesetz zur Veränderung des Hochschulrahmengesetzes“ eine Reform der Personalstruktur im Bereich des Mittelbaus erlassen. Der Fokus der Reform lag auf der Ausgestaltung der Habilitationsphase und der besseren Einbindung derjenigen habilitierter Wissenschaftler, die auf eine Professur warteten. Des Weiteren wurde die Aufmerksamkeit auf die befristeten Arbeitsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiter gelenkt und die Frage aufgeworfen, wie diese zukünftig zu verbessern seien. Die Professuren wurden insoweit gestärkt, als dass die Möglichkeit zum Werben von Drittmitteln gefördert wurde. Die Selbständigkeit der Assistenten, wie noch im HRG von 1976 gefordert, wurde eingeschränkt und diese vermehrt unter Aufsicht der Professoren gestellt. Im Bereich der nicht-professoralen wissenschaftlichen Mitarbeiter wurde der wissenschaftliche Assistent sowie der Oberassistent/Oberingenieur bzw. Hochschuldozent eingeführt (vgl. ebd.).

Abbildung 6 zeigt, dass der Zugang zur Professur theoretisch aus verschiedenen Positionen heraus möglich ist. Den Beginn einer wissenschaftlichen Karriere mit dem Ziel einer Promotion kann entweder die Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft, welche auf vier Jahre begrenzt ist, oder die Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter, entweder unbefristet oder auf maximal 12 Jahre befristet, darstellen.



**Abbildung 6:** Personalstrukturmodell nach der HRG - Novellierung (1985)  
**Quelle:** vgl. Enders, 1996, S. 115

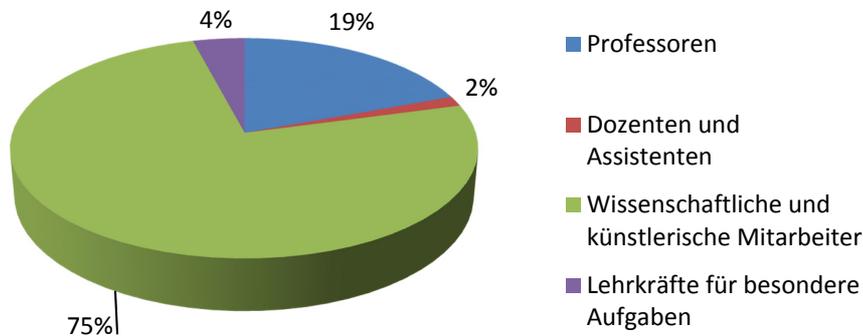
Nach erfolgreicher Promotion besteht die Möglichkeit der Übernahme einer auf maximal sechs Jahre befristeten Assistentenstelle zur Vorbereitung der Habilitation oder eine erneute Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter. Die Habilitation ist die Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur. Kann ein Assistent nicht direkt auf eine Professur berufen werden, so besteht die Möglichkeit, als Oberassistent/-ingenieur für maximal vier Jahre befristet angestellt zu werden (vgl. ebd.). Die Gemeinsamkeit der aufgezeigten Wege besteht darin, dass sich befristete Arbeitsverhältnisse aneinanderreihen und das wissenschaftliche Personal auch nach einer erfolgreich absolvierten Phase nicht die Gewissheit und vor allem Planungssicherheit hat, ob ein erneuter befristeter Arbeitsvertrag folgt oder nach anderen Alternativen in der freien Wirtschaft gesucht werden muss. Im Zuge der deutschen Wiedervereinigung richtete sich der Fokus erneut auf die Frage nach einer bedarfsorientierten Förderung des Hochschullehrernachwuchses. Vor allem in den alten Bundesländern musste die Lücke, welche durch das altersbedingte Ausscheiden der Professoren hinterlassen wurde, geschlossen werden. Ebenso galt es den Bedarf an Professoren in den neuen Bundesländern zu decken.

Folgendes Fazit lässt sich über die Entwicklung der Hochschulen, vor allem des wissenschaftlichen Personalkörpers, ziehen: die Problematik der Befristung der Arbeitsvertragsverhältnisse wissenschaftlichen Hochschulpersonals sind keine Erfindung der heutigen Zeit, sondern sie hat ihren Ursprung bereits wesentlich früher genommen. Umso verwunderlicher ist, dass bis zur heutigen Zeit noch keine Abhilfe geschaffen worden ist; im Gegenteil, eine Zunahme der Befristung des wissenschaftlichen Hochschulpersonals ist zu verzeichnen.

### 2.2.2 Das Hochschulpersonal

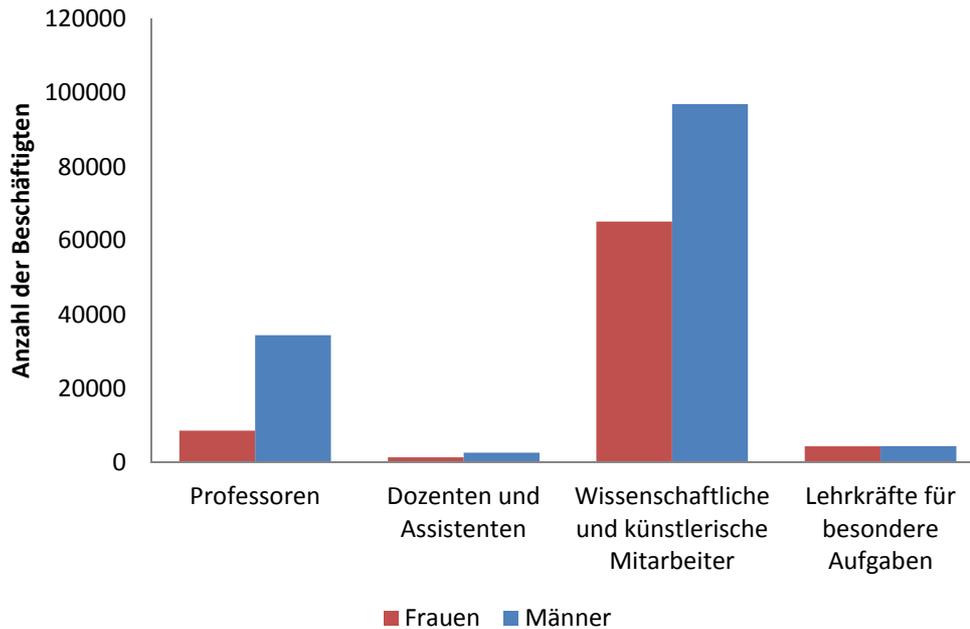
Nachdem im vorherigen Abschnitt auf die Entwicklung der Hochschulen im historischen Verlauf eingegangen worden ist, soll nun das Personal an deutschen Hochschulen näher vorgestellt werden. Der Begriff Hochschule sei an dieser Stelle kurz definiert, um ein einheitliches Verständnis zu erzielen. Gemäß dem Hochschulrahmengesetz (HRG) von 1976 werden unter Hochschulen „Universitäten, die Pädagogischen Hochschulen, die Kunsthochschulen, die Fachhochschulen und die sonstigen Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind“ verstanden. Grundsätzlich wird eine Unterscheidung zwischen dem wissenschaftlichen sowie künstlerischen Personal und dem nicht-wissenschaftlichem (Verwaltungs-, technischen und sonstigen) Personal getroffen. Das HRG legt im 2. Abschnitt „Wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ fest, wie sich das hauptberufliche Personal an den Hochschulen aufteilt. Die Bundesstatistik trifft die Unterteilung in die bereits aus Abschnitt 2.2.1 bekannten vier Gruppen: den Professoren, Dozenten und Assistenten, wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern sowie den Lehrkräften für besondere Aufgaben. Zusätzlich wird eine weitere Aufgliederung nach Beschäftigungsverhältnis - unterschieden nach hauptberuflich und nebenberuflich - vorgenommen. Es gibt noch viele weitere Möglichkeiten, das wissenschaftliche Personal in Gruppen einzuteilen, jedoch hat die hier getroffene Einteilung den Vorteil, dass die Personalgruppen gut voneinander abzugrenzen sind. Des Weiteren entspricht die gewählte Einteilung der des Statistischen Bundesamtes, so dass auf die entsprechenden Statistiken zurückgegriffen werden kann. Da die Stichprobe der vorliegenden Arbeit sich nur aus dem wissenschaftlichen Personal zusammensetzt, wird fortfolgend nicht weiter auf die Gruppe des nicht-wissenschaftlichen Personals eingegangen.

Nachfolgende Abbildung zeigt die prozentuale Aufteilung der hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigungsgruppen an deutschen Hochschulen im Jahr 2014.



**Abbildung 7: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an deutschen Hochschulen 2014**  
Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015b

Insgesamt waren 236.126 Personen hauptberuflich an deutschen Hochschulen tätig. Anhand des Diagramms wird ersichtlich, dass nahezu dreiviertel der Beschäftigten der Gruppe des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals angehören. Der geringste Anteil der Beschäftigungsverhältnisse entfällt auf die Dozenten und Assistenten, was darauf zurückzuführen ist, dass mit Änderung des Hochschulrahmengesetzes in 2002 die Personalbezeichnungen der Dozenten und Assistenten weggefallen sind (vgl. 5. HRGÄndG, 2002). Ein weiterer, nicht zu vernachlässigender Aspekt ist die Aufteilung der Personalstellen an Hochschulen nach Geschlecht. Die nachfolgende Abbildung zeigt, dass es einen deutlichen Unterschied in der Gruppe der Professoren und der wissenschaftlichen Mitarbeiter gibt. Die Professuren werden zu 79 Prozent durch Männer besetzt; Frauen sind mit einem Anteil von 21 Prozent unterrepräsentiert. Auch bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern bilden Männer mit ca. 59 Prozent den größeren Anteil der Stelleninhaber. Die Gruppe der Dozenten und Assistenten sowie Lehrkräfte weist keinen geschlechterspezifischen Unterschied auf.



**Abbildung 8: Aufteilung der hauptberuflichen Beschäftigungsgruppen nach Geschlecht in 2014**

**Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015b**

Nachfolgend werden die Beschäftigungsgruppen des Hochschulpersonals näher beschrieben.

### **Professoren**

Das bekannteste Personal an deutschen Hochschulen besteht aus der Berufsgruppe der Professoren. Ihre Aufgabe besteht in der selbstständigen Wahrnehmung von Aufgaben in Wissenschaft und Kunst sowie Forschung und Lehre. Ein wichtiger Unterschied in Abgrenzung zum weiteren wissenschaftlichen Hochschulpersonal besteht darin, dass Professoren auf Vorschlag der Hochschulorgane gemäß des jeweils gültigen Landesrechts auf eine Stelle berufen werden. Professoren werden, sofern sie in das Beamtenverhältnis berufen worden sind, zu Beamten auf Lebenszeit oder zu Beamten auf Zeit ernannt (HRG, 2007).

### **Juniorprofessoren**

Die Juniorprofessur ist noch relativ jungen Ursprungs und wurde erst 2002 durch die 5. HRG-Novelle eingeführt. Zielsetzung ist, den Hochschullehrernachwuchs gezielt zu fördern und das Qualifikations- und Kompetenzprofil deutlich zu verbessern. Im Gegensatz zu Habilitanden, deren Aufgabenfeld darin besteht, wissenschaftliche Dienstleistungen an Universitäten, vor allem in Forschung und Lehre, zu erfüllen, nehmen Juniorprofessoren ihre Aufgabe in Forschung und Lehre selbstständig wahr.

Das Beschäftigungsverhältnis von Juniorprofessoren besteht gemäß des § 48 der 5. HRGÄndG aus zwei Phasen und darf insgesamt die Dauer von maximal sechs Jahren nicht überschreiten. Das Hochschulrahmengesetz sieht vor, dass Juniorprofessoren zu Beginn für drei Jahre entweder einen Vertrag als Beamter auf Zeit oder einen Angestelltenvertrag erhalten. Nach erfolgreicher Bewährung können sie für eine weitere Phase verlängert werden (5.HRGÄndG, § 48). Zielsetzung bei der Einführung der Juniorprofessur war die Durchmischung der Altersstruktur. Gleichzeitig lässt sich durch die Neubesetzungen auch eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren erreichen. Der Bund stellte in 2001 ein Volumen von 180 Millionen Euro für ein Förderprogramm für Juniorprofessoren zur Verfügung. Ab 2003 betrug der Zuschuss ca. 60.000 Euro pro Stelle. Die Übernahme der Personalkosten wurde durch die jeweiligen Länder getragen (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2008).

### **Dozenten und Assistenten**

Mit Änderung des Hochschulrahmengesetzes sind die Personalbezeichnungen der Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieure sowie wissenschaftliche und künstlerische Assistenten weggefallen. Stelleninhaber verbleiben bis zum Auslaufen der Arbeitsverträge jedoch auf diesen (vgl. 5.HRGÄndG, 2002). Die Gruppe der Dozenten und Assistenten umfasst die Hochschullehrer (außer Professoren) und Nachwuchskräfte für die Laufbahn des Hochschullehrers.

### **Wissenschaftliche und künstlerischen Mitarbeiter**

Unter wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern werden gemäß § 53 des Hochschulrahmengesetzes alle Beamten und Angestellten verstanden, denen wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. Ist das wissenschaftliche Personal einem Professor zugeordnet, so ist ihnen dieser weisungsbefugt (vgl. HRG, 2007). Zu ihrem Tätigkeitsgebiet gehört die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten. Des Weiteren sollen die Studenten in wissenschaftlichen Methoden und Arbeitsweisen unterwiesen werden. Wissenschaftlichen Mitarbeitern kann, sofern das jeweilige Landesrecht dieses vorsieht und sie befristet eingestellt worden sind, auch die Möglichkeit zur Vorbereitung einer Promotion gegeben werden. Als Einstellungsvoraussetzung für wissenschaftliche Mitarbeiter gilt neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium.

**Lehrbeauftragte und Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben**

Zur Verbesserung der Lehre können zusätzlich Lehrbeauftragte eingestellt werden. Der Lehrauftrag wird selbstständig wahrgenommen. Die Tätigkeit wird entsprechend vergütet, sofern der Lehrbeauftragte nicht darauf verzichtet oder wenn die „Belastung bei der Bemessung der Dienstaufgaben eines hauptberuflich im öffentlichen Dienst Tätigen entsprechend berücksichtigt wird“ (vgl. HRG, 2007, § 55). Zu der Gruppe der Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben zählen:

- Lehrer und Fachlehrer im Hochschuldienst
- Lektoren
- sonstige Lehrkräfte für besondere Aufgaben

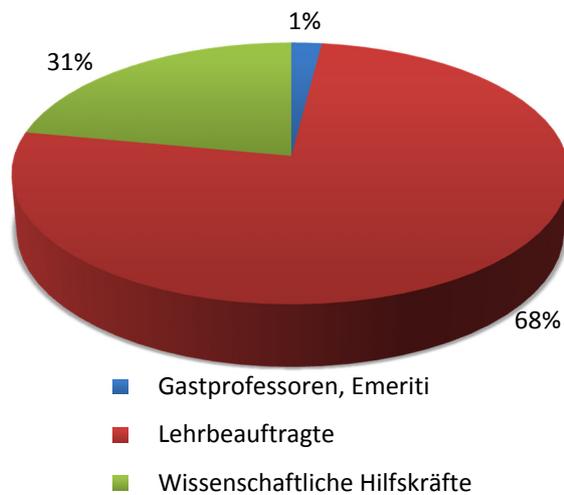
Neben dem hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Hochschulen gibt es, wie eingangs beschrieben, noch das nebenberufliche/nebenamtliche wissenschaftliche und künstlerische Personal.

**Nebenberuflich wissenschaftliches und künstlerisches Personal**

Für das nebenberufliche Personal gelten landesspezifische Regelungen, so dass es in Einzelfällen Abweichungen geben kann. Nebenberuflich bedeutet, dass das Personal in der Regel weniger als die Hälfte der regelmäßigen und tariflichen Wochenarbeitszeit an der Hochschule beschäftigt ist. Angelehnt an die Bundesstatistik „Personal und Hochschule“ des Statistischen Bundesamtes (2014) lässt sich das Personal wie folgt gliedern:

- Gastprofessoren
- Emeriti
- Lehrbeauftragte (einschließlich Honorarprofessoren, Privatdozenten, außerplanmäßige Professoren)
- Wissenschaftliche Hilfskräfte (einschließlich Tutoren, ab 1997 ohne studentische Hilfskräfte)

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Aufteilung des nebenberuflichen wissenschaftlichen Hochschulpersonals im Berichtsjahr 2014. Insgesamt waren 144.098 Mitarbeiter nebenberuflich an deutschen Hochschulen beschäftigt. Die größte Gruppe bildeten die Lehrbeauftragten, auf die knapp drei Viertel aller Beschäftigten entfiel.



**Abbildung 9: Nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen 2014**

**Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015b**

Nachdem in diesem Abschnitt auf die unterschiedlichen Gruppen des Hochschulpersonals eingegangen worden ist, stellt der nachfolgende Abschnitt Beschäftigungsmöglichkeiten und vor allem die aktuelle Beschäftigungssituation an deutschen Hochschulen vor.

### 2.2.3 Beschäftigungsverhältnisse des Hochschulpersonals

Max Weber bezeichnete bereits 1930 das akademische Leben, welches seiner Meinung nach vom ewigen Streben nach einer Professur gekennzeichnet ist, als „Hasard“ (Weber, 1930). Unter der Bezeichnung „Hasard“ subsumierte Weber die ständigen Unwägbarkeiten und Unsicherheiten, durch die eine akademische Laufbahn geprägt wird. Die Frage, wie sich die Beschäftigungssituation an deutschen Hochschulen momentan gestaltet, soll in diesem Abschnitt beleuchtet werden. Die eigene Befragung dient dazu, die Beschäftigungssituation der Hochschulmitarbeiter im weiteren Verlauf dieser Arbeit in Zusammenhang zu den psychologischen Verträgen zu setzen und vor allem Implikationen für die Praxis abzuleiten. Ob die Einschätzung und Kritik Max Webers über die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals auch noch im Jahr 2015 ihre Gültigkeit hat, werden die nachfolgenden Ausführungen sowie die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen.

Um die aktuelle Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Hochschulpersonals bewerten zu können, ist es unabdingbar, einen Vergleich zum Gesamtarbeitsmarkt und dessen Entwicklung vorzunehmen. Jahrelang waren in Deutschland die Beschäftigungsverhältnisse dadurch geprägt, dass sie unbefristet und in Vollzeit ausgeübt wurden. Arbeitnehmer konnten davon ausgehen, dass sie bis zu ihrer Rente ohne Sorgen ihrer Beschäftigung nachgehen konnten und ihre Rente, das spätere Auskommen, gesichert war. Diese Art der Beschäftigung wird aus diesem Grund auch allgemein als Normalarbeitsverhältnis verstanden (vgl. Statistisches Bundesamt, 2015c). Kennzeichen von Normalarbeitsverhältnissen sind:

- die Vollzeittätigkeit
- ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Integration in soziales Sicherungssystem
- die Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis

Weicht ein Arbeitsverhältnis in einem oder mehreren Punkten von unten aufgeführten Merkmalen ab, so liegt eine atypische Beschäftigungsform vor, die wie folgt definiert ist:

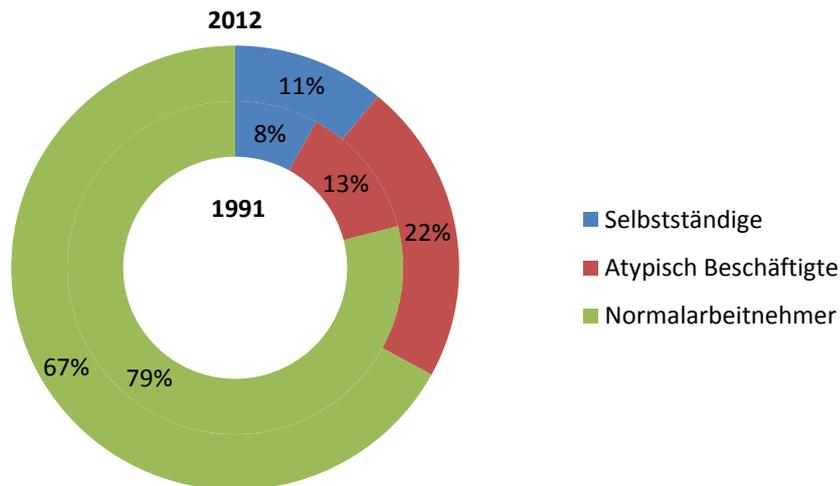
- befristete Beschäftigung
- Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden
- Zeitarbeitsverhältnis (auch Leiharbeit genannt)
- geringfügige Beschäftigung

Die atypische Beschäftigung kann dem zuvor beschriebenen Anspruch, den Lebensunterhalt langfristig sorglos zu finanzieren, oftmals nicht gerecht werden (vgl. Statistisches Bundesamt, 2015a). Atypische Beschäftigung kann mit prekärer Beschäftigung einhergehen, ist jedoch nicht mit dieser gleichzusetzen. In der Wissenschaft gibt es viele Definitionen, Operationalisierungen und Modelle von prekärer Beschäftigung. Als Orientierung dient die Definition von Brinkmann, Dörre, Roenack, Kraemer und Speidel (2006). Nach dieser liegt ein prekäres Arbeitsverhältnis vor,

„wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommensschutz und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheiten in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zu Ungunsten der Beschäftigten korrigiert“ (Brinkmann et al., 2006, S. 16).

Anhand dieser Definition wird ersichtlich, dass ein Arbeitsverhältnis dann als prekär verstanden wird, wenn das Lohnniveau nicht zur Existenzsicherung ausreicht und keine soziale Absicherung gegeben ist. Zusätzlich wird zwischen objektiv und subjektiv prekären Beschäftigungsverhältnissen unterschieden. Somit lässt sich aus der objektiven Prekarität nicht schlussfolgern, ob der Beschäftigte sein Beschäftigungsverhältnis selbst als prekär empfindet oder nicht. Wird diese Definition von prekärer Beschäftigung mit der Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses verglichen, fällt auf, dass die langen Übergangszeiten, beispielsweise vom Studium bis zur Promotion, eine Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis darstellen. Zwischen dem Studienabschluss, der Promotion und einer potentiellen Karriere in der Wissenschaft kommt eine lange Durststrecke auf die Beschäftigten zu. Kaum ein Beschäftigter im Wissenschaftssektor an Hochschulen würde jedoch seine Arbeit als prekär einschätzen. Vor allem durch die Aussicht auf eine unbegrenzte Professur bleibt im Wissenschaftsbereich das Bild des Normalarbeitsverhältnisses gewahrt. Die drohende Prekarität wird nach Klecha und Reimer (2008) für eine gewisse Übergangszeit akzeptiert, da die Hoffnung vorherrscht, dass eine Integration in ein Normalarbeitsverhältnis folgt. Ein phasenweises Auftreten atypischer Beschäftigung, zur Integration in eine dauerhafte Erwerbstätigkeit, wird langläufig auch als „Karrieremobilität“ bezeichnet. „Karrieremobilität“ wird oftmals von der Hoffnung verbunden, auf lange Sicht eine bessere Anstellung zu erzielen (vgl. Büchel, 1996, S. 280).

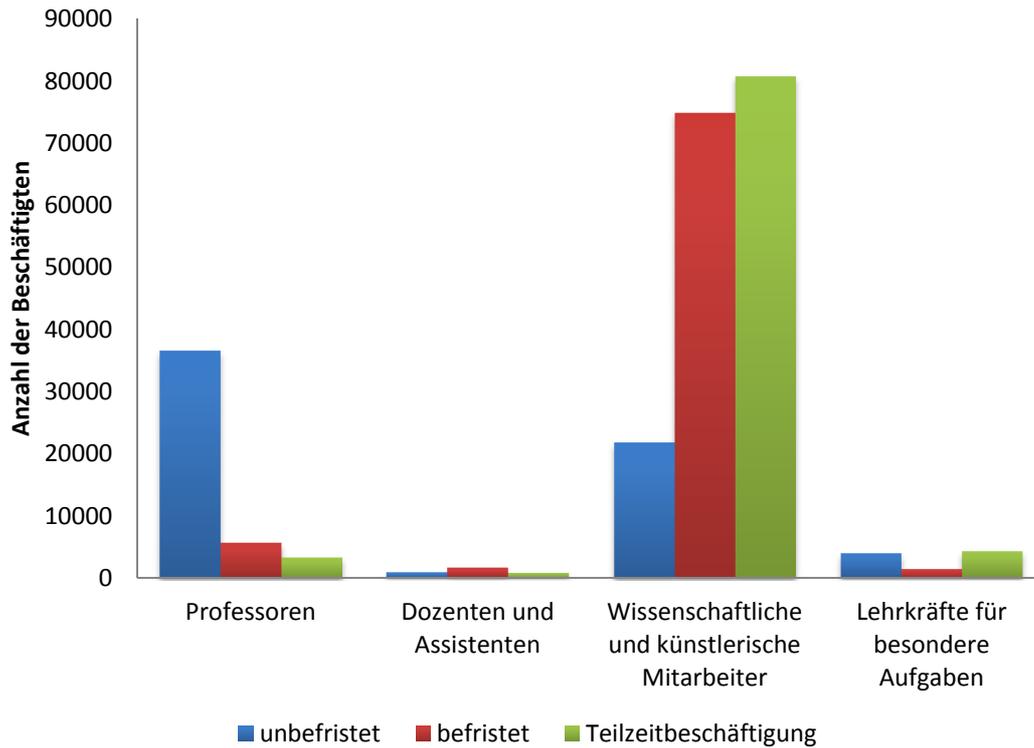
Nachfolgende Grafik zeigt einen Vergleich der prozentualen Aufteilung nach Erwerbsform auf dem Gesamtarbeitsmarkt aus dem Jahr 1991 und 2012. Waren 1991 noch 79 Prozent Normalarbeitnehmer, so lässt sich eine Abnahme des Normalarbeitsverhältnisses auf 67 Prozent verzeichnen. Im Umkehrschluss hat es in den letzten Jahren eine Zunahme der atypischen Erwerbsform gegeben.



**Abbildung 10: Vergleich der Erwerbsformen der Jahre 1991 und 2012**  
 Quelle: Statistisches Bundesamt, 2014c

Insgesamt gilt es jedoch festzuhalten, dass auf dem Gesamtarbeitsmarkt in Deutschland das Normalarbeitsverhältnis bei weitem überwiegt. Vor diesem Hintergrund wird nun die Beschäftigungssituation an deutschen Hochschulen vorgestellt.

Unterhalb einer Professur sind nur sehr wenig Stellen unbefristet dotiert, so dass ein Großteil der Nachwuchswissenschaftler befristet beschäftigt ist. Einer nur begrenzten Anzahl an Professuren steht ein recht großer Anteil an jungen Wissenschaftlern gegenüber. Festzustellen ist, dass das Verhältnis von professoraler Stellung zu nicht-professoraler Stellung 1:14 entspricht (Gastprofessoren und Emeriti wurden nicht mitberechnet). Somit entfallen auf jede Professur 14 nicht-professorale Mitarbeiter. Schätzungen gehen davon aus, dass von rund 70.000 bis 80.000 Promovierenden an deutschen Hochschulen ungefähr 50.000 eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiter innehaben. Daraus lässt sich ableiten, dass es auch in Zukunft eine sehr hohe Anzahl an Bewerbern im Bereich des wissenschaftlichen Hochschulbereichs für die Zeit nach der Promotion geben wird. Die Stellen hingegen sind jedoch rar (vgl. Janson, Schomburg, & Teichler, 2007, S. 61). Im Jahr 2012 hatten ca. 74 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professorebene ein befristetes Arbeitsverhältnis inne.



**Abbildung 11: Hauptberufliches wissenschaftliches Hochschulpersonal nach Beschäftigungsverhältnissen in 2014**

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015b

Die Abbildung spiegelt die Aufteilung nach Arbeitsvertragsverhältnissen wider. Anhand der Abbildung wird ersichtlich, dass bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern die befristeten Arbeitsverhältnisse mit 74.825 Stellen und die Teilzeitbeschäftigung mit 80.767 Stellen den größten Anteil der Arbeitsvertragsverhältnisse an Hochschulen bilden (Statistisches Bundesamt, 2015b). Eine weitere Zahl, die bei der Betrachtung der Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern hervorsteht, ist die hohe Anzahl der Teilzeitbeschäftigten. Im Vergleich zum Gesamtarbeitsmarkt mit 16 Prozent Teilzeitarbeitsverhältnissen fällt auf, dass an Hochschulen diese Arbeitsvertragsverhältnisse mit 39 Prozent signifikant höher ausfallen (vgl. ebd.).

Insgesamt lässt sich resümieren, dass es große Unterschiede zwischen den Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Hochschulpersonals im Vergleich zum Gesamtarbeitsmarkt in Deutschland gibt. Die zahlenmäßig belegten Unterschiede in der hohen Anzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse und Teilzeitarbeit lassen darauf schließen, dass die Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis im Wissenschaftsbereich eher die Regel als die Ausnahme darstellt. Selbst bei bereits

promovierten Wissenschaftlern sind befristete Arbeitsverträge wesentlich häufiger anzutreffen als bei Promovierten außerhalb der Hochschule (vgl. Janson, Schomburg & Teichler, 2007, S. 112f.). Demnach kann es sich nicht nur um kurzfristige Karrieremobilität handeln, sondern eher um längerfristige und unsichere Übergangslagen. Da Normalarbeitsverhältnisse an deutschen Hochschulen unterrepräsentiert sind, prägte Endres hierfür den Begriff „exterritoriale Zone“ (Enders, 2003, S. 257). Im nachfolgenden Abschnitt werden zwei Gründe - das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und die Drittmittelförderung - genannt, welche die atypischen Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Hochschulpersonals begünstigen.

### **Befristungsrecht im Wandel – das Wissenschaftszeitvertragsgesetz**

Der Wandel des Befristungsrechts im Rahmen der 5. HRG-Novelle vom 16.02.2002 hat dazu geführt, dass nicht, wie intendiert, mehr Hochschulpersonal unbefristet beschäftigt wurde, sondern stattdessen nach Ablauf der Befristung das betroffene Personal häufig vor dem endgültigen „Aus“ stand. Die ursprünglichen Befristungsregeln wurden im Zuge der Reform auf den Prüfstand gestellt und neue konzeptionelle Grundlagen geschaffen. Wesentliche Neuerung war, dass Befristungen innerhalb von 12 Jahren (mit Ausnahme des Bereichs der Medizin 15 Jahre) keines spezifischen Sachgrunds mehr bedurften, sondern sich die Befristung an der Zeit der Qualifizierung orientierte. Die befristete Tätigkeit ließ sich in zwei zeitliche Abschnitte unterteilen: sechs Jahre befristete Beschäftigung bis zur Promotion und sechs Jahre nach erfolgter Promotion (vgl. BMBF, 2008). Am 22. Juli 2004 wurde die 5. HRG-Novelle vom Bundesverfassungsgesetz als nichtig erklärt. Das Ziel, die ausufernde Befristungspraxis im wissenschaftlichen Hochschulbereich einzudämmen, wurde nicht realisiert.

Seit April 2007 gilt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) für staatlich anerkannte Hochschulen und staatlich finanzierte Hochschuleinrichtungen. Durch die Einführung wurden die Gestaltungsmöglichkeiten der Befristung des Hochschulpersonals nochmals ausgeweitet. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung begründete die Einführung dieses Gesetzes damit, dass zeitlich befristete Forschungsprojekte „zum typischen Karriereweg der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Deutschland“ dazugehören würden (vgl. BMBF, 2011). Die

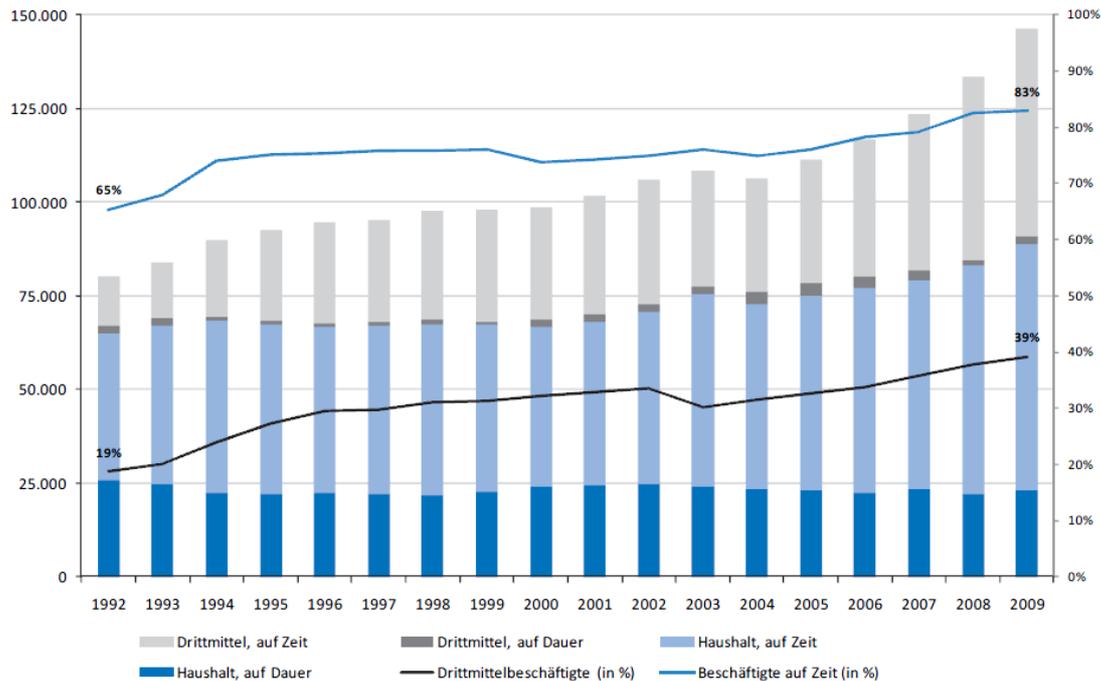
Befristungsregeln wurden im Wesentlichen aus der vormaligen 5. HRG-Novelle übernommen. Wissenschaftliche Mitarbeiter ohne Promotion können nach Änderung des Gesetzes bis zu einer Höchstdauer von sechs Jahren befristet beschäftigt werden. Eine weitere Verlängerung um bis zu sechs Jahre - außer im Fachbereich der Medizin um bis zu neun Jahre - kann erst nach erfolgreicher Promotion erfolgen (WissZeitVG, 2007). Des Weiteren ist die „Beschäftigung aus Drittmitteln“ als eigenständige Befristung eingeführt worden (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG), um der zunehmenden Finanzierung aus Drittmitteln Rechnung zu tragen. Drei Voraussetzungen müssen jedoch dafür vorliegen:

- Finanzierung der Stelle überwiegend über Drittmittel (mehr als 50 Prozent)
- die Drittmittelfinanzierung findet nur für einen bestimmten Aufgabenbereich und eine Zeitdauer statt
- die Beschäftigung der Mitarbeiter muss überwiegend im Bereich des Drittmittelprojekts erfolgen

Laut Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes waren im Jahr 2011 ca. 26 Prozent des wissenschaftlichen Hochschulpersonals an Hochschulen durch Drittmittel finanziert (Statistisches Bundesamt, 2013a). Drittmittel bilden für Hochschulen die zweite wichtigste Säule zur Finanzierung. Ein wesentlicher Vorteil für Hochschulen besteht darin, dass die Drittmittelfinanzierung eine recht risikolose Möglichkeit darstellt, befristete Arbeitsverhältnisse zu schaffen und Mitarbeiter flexibel einzustellen und zu kündigen. In den 1990er Jahren sind die Grundmittel der Hochschulen jeweils um 1 Prozent jährlich gestiegen, so dass aufgrund der Inflationsrate und der Lohnanpassungen die Grundaussstattungen der Universitäten zurückgegangen sind. Im Vergleich dazu stieg die Drittmittelförderung jährlich um 4 Prozent an (vgl. Hornbostel, 2001, S. 141). Drittmittelfinanzierung findet vor allem bei den Personalgruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiter und der wissenschaftlichen Hilfskräfte Anwendung.

Zusätzlich wurden die Regeln um eine Familienkomponente ergänzt, um erstmalig der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Rechnung zu tragen: bei der Betreuung von Kindern kann sich die zulässige Befristungsdauer um maximal zwei Jahre je Kind verlängern. Diese Regelung soll vor allem die Attraktivität des Arbeitgebers Hochschule steigern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern.

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung evaluierte die Hochschul-Informations-System GmbH (HIS) im Zeitraum Februar 2009 bis April 2010 das neu eingeführte Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Nachfolgende Ergebnisse sind dem Bericht entnommen. Abbildung 12 verdeutlicht am Beispiel der Beschäftigungsgruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter die Entwicklung der Drittmittelbeschäftigung sowie der temporären Beschäftigungsverhältnisse an deutschen Hochschulen im Zeitraum 1992 bis 2009.



**Abbildung 12: Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter im Zeitraum 1992 bis 2009**  
Quelle: Statistisches Bundesamt, 2013b

Die Ergebnisse zeigen, dass es einen Zuwachs der Drittmittelbeschäftigung von 15.000 auf 57.000 Beschäftigte gegeben hat. Wie die Abbildung zeigt, stieg im vorgenannten Zeitraum die Anzahl der temporären Beschäftigungsverhältnisse von 65 auf 83 Prozent. Die zentralen Ergebnisse des Berichts verdeutlichen, dass durch die Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz Möglichkeiten geschaffen wurden, vor allem durch die Drittmittelfinanzierung und die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer, befristete Beschäftigungsverhältnisse für Wissenschaftler flexibler bereitzustellen. Ein Problem kann hierbei aus dem durch die Befristung eng gesteckten, zeitlichen Rahmen, beispielsweise durch die Übernahme von Aufgaben aus der Lehre, entstehen. Klecha und Reimer (2008) heben in diesem Zusammenhang hervor, dass die Zunahme der Anzahl der Studierenden, bei nahezu gleichbleibenden Anzahlen an Professuren, eine Verschiebung der Lehrbelastung hin zu

wissenschaftlichen Mitarbeitern und Lehrbeauftragten bewirkt, sodass oftmals die eigene wissenschaftliche Arbeit und Weiterqualifikation in den Hintergrund tritt. Ein Hauptproblem der Drittmittelfinanzierung besteht darin, dass nur selten Kooperationsbeziehungen zu den Geldgebern aufgebaut werden und somit oft unklar ist, ob die Finanzierung fortgesetzt oder möglicherweise nach einem Projekt bereits ausgesetzt wird. Eine Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere, gerade für junge Nachwuchswissenschaftlicher, ist dementsprechend nur schwer realisierbar.

Insgesamt ist festzustellen, dass das wissenschaftliche Normalarbeitsverhältnis zugunsten von Drittmittelbeschäftigung und Projektstellen erodiert. Immer wieder mahnen Stimmen in Medien und der Politik an, dass vor allem der wissenschaftliche Nachwuchs planbare Karrierepfade und Entwicklungsmöglichkeiten benötige. Wer auf Dauer kluge Köpfe an sich binden möchte, der müsse etwas für seine Attraktivität tun, so die Bildungsministerin Prof. Dr. Wanka. Sie fordert „verlässlichere und transparentere Entwicklungsmöglichkeiten“ für den wissenschaftlichen Nachwuchs (BMBF, 2015). Konkrete Anstöße zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen an deutschen Hochschulen sollen im Rahmen der anstehenden Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes diskutiert werden. Im nachfolgenden Abschnitt wird ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand der Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Hochschulpersonals gegeben.

### **Aktueller Forschungsstand der Beschäftigungsbedingungen**

Aufgrund der spezifischen Beschäftigungsbedingungen an deutschen Hochschulen gibt es bereits eine Vielzahl an Studien, welche sich vor allem auf Statistiken und Erhebungen demografischer Merkmale oder der Finanzierung beziehen. Das Statistische Bundesamt gibt jährlich die Fachserie „Personal an Hochschulen“ heraus, in welcher dezidiert auf die soziodemografischen Merkmale des Hochschulpersonals eingegangen wird. Studien, welche die Beschäftigungssituation in Zusammenhang zu Motivation und Arbeitszufriedenheit setzen, gibt es jedoch nur wenige. Enders und Teichler beschreiben diese fehlende, systematische Analyse der Beschäftigungsbedingungen wie folgt:

„Der Beruf, der selbst von der Überzeugung lebt, dass systematischer Informationsgewinn für den Fortschritt der Menschheit unentbehrlich ist, wird seinerseits selten zum Gegenstand systematischer Analyse gemacht.“ (Enders & Teichler, 1995, S. 13)

Nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die relevanten Studien zu der Beschäftigungssituation wissenschaftlichen Hochschulpersonals.

Autor	Studie	Inhalt
Schmidt, B. (2007)	Lust und Frust am „Arbeitsplatz Hochschule“	Explorative Studie zur Arbeitssituation junger wissenschaftlicher Mitarbeiter
Grühn, D., Hecht, H., Rubelt, J., Schmidt, B. (2009)	Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen	Karriereaussichten und Abbruchtendenzen
Jaksztat, S., Schindler, N., Briedis, K. (2010)	Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses	Explorative Studie zur Erfassung der Beschäftigungsbedingungen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhebung der beruflichen Situation</li> <li>- Beschäftigungsperspektiven</li> <li>- Gerechtigkeit</li> <li>- Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> <li>- Kompetenzförderung</li> </ul>

**Tabelle 7:** Übersicht aktueller Forschungsstand der Beschäftigungsbedingungen  
**Quelle:** eigene

### **Studie: Lust und Frust am „Arbeitsplatz Hochschule“**

Der Titel der explorativen Studie „Lust und Frust am Arbeitsplatz Hochschule“ von Boris Schmidt (2007) zielt auf die ambivalenten Gefühle der Beschäftigten am Arbeitsplatz Hochschule ab. Die Studie befasste sich mit der Analyse der Arbeitssituation wissenschaftlichen Mitarbeiter, die auf Basis von Haushalts-, Projekts- und Drittmittelstellen befristet für die Arbeit an ihrer Promotion beschäftigt waren. Die Stichprobe setzte sich aus 122 Befragungsteilnehmern zusammen, wovon die geisteswissenschaftlichen Mitarbeiter den größten Anteil der Teilnehmer bildeten. Die Wahrnehmung von Aufgaben im Bereich Forschung und Lehre - meist jedoch nicht für die eigene Promotion - stellten den größten Anteil ihrer Tätigkeit dar. Insgesamt ergab die Auswertung der Umfrage ein sehr gemischtes Bild. Einige Faktoren der Arbeitsumgebung Hochschule wirkten sehr motivierend, wie beispielsweise die Arbeit an der eigenen Promotion oder die Zusammenarbeit mit Kollegen, andere Faktoren hingegen riefen Demotivation oder Frustration hervor. Hierzu zählten unter anderem die Bezahlung, die Verwaltung/Organisation und die Vertragsgestaltung/Befristung.

Schmidt teilte die Befragungsergebnisse in vier Cluster von Motivationsprofilen ein: „umfassende Zufriedenheit“, „gedämpfte Perspektive“, „fokussierte Zufriedenheit“ und „ungelöste Konflikte“. Der größte Anteil der Befragungsteilnehmer ließ sich dem Motivationsprofil der „umfassenden Zufriedenheit“ zuordnen, gefolgt von der Gruppe, die insgesamt nur eine geringe Zufriedenheit aufwies und vor allem die weiteren Entwicklungsperspektive kritisch bewerteten („gedämpfte Perspektive“). Das Motivationsprofil der „fokussierten Zufriedenheit“ umfasste diejenigen, für die das Ziel, die Promotion, im Vordergrund stand und bestehende Probleme ausgeblendet wurden. Das Cluster der Befragungsteilnehmer der „ungelösten Konflikte“ stieg im Vergleich zur Einstiegsphase der Promotion stark an. Die Gesamtsituation wurde von Personen dieses Clusters nicht mehr als positiv wahrgenommen, die erfahrenen Frustrationen überwogen (vgl. Schmidt, 2007).

Die Studie von Schmidt zeigt, dass es innerhalb der Qualifikationsphase der Promotion zu erheblichen Schwankungen der Motivationssituation am „Arbeitsplatz Hochschule“ im Zeitverlauf kommt. Vor allem der Aspekt, dass das Motivationsprofil der „ungelösten Konflikte“ zu Beginn der Einstiegsphase und zum späteren Zeitpunkt (vor allem zwischen zwei und sechs Jahren) stark zunimmt, stellt ein für die eigene Arbeit relevantes Ergebnis dar. Diese Erkenntnisse dienen als Anknüpfungspunkte für die Untersuchung, ob sich die psychologischen Verträge im Zeitverlauf ändern. Hier liegt vor allem der Fokus auf den befristeten Beschäftigungsverhältnissen, welche oftmals als frustrierend empfunden werden.

### **Studie: Der wissenschaftliche Mittelbau an deutschen Hochschulen**

Zwei Jahre später wurde eine großangelegte Umfrage, „Der wissenschaftliche Mittelbau an deutschen Hochschulen“, des ver.di Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschungsprojektes Campus der Zukunft initiiert und 2009 veröffentlicht. Die Stichprobe setzte sich aus den Beschäftigungsgruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiter, der Nachwuchswissenschaftler und externen Promovierenden zusammen. Die Beschäftigungsgruppen wurden zu vier Themenkomplexen befragt: die bisherige und aktuelle Beschäftigungssituation, das Erleben dieser Situation, die Einschätzung der beruflichen Zukunft und die Sichtweise/Bewertung von Gewerkschaften. Ein besonderer Fokus lag auf der Erfassung des Erlebens von „Unsicherheit“ und „Prekarität“ bezüglich der Beschäftigungsbedingungen an deutschen Hochschulen.

Die Thematik der Gewerkschaften wird an dieser Stelle nicht näher ausgeführt, da keine Relevanz für die eigene Arbeit vorliegt.

Die Stichprobe setzte sich aus insgesamt 931 Teilnehmern zusammen, welche von den Universitäten Berlin, Jena und Oldenburg stammten. Der Fragebogen gliederte sich in die folgenden sechs Abschnitte:

- aktuelle berufliche und persönliche Situation
- Einstieg in den Arbeitsplatz Hochschule
- Arbeitsplatz Hochschule
- Promotion/Habilitation
- Zukunftsaussichten
- Fragen zur Gewerkschaft

Anhand der Fragen wurde die Beschäftigungssituation der wissenschaftlichen Mitarbeiter umfassend herausgearbeitet. Die Bewertung der Beschäftigungssituation zeigte, dass das Forschungsinteresse bzw. die Promotion das wichtigste Motiv für die Aufnahme einer Tätigkeit an einer Hochschule darstellte. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit der Befragten divergierte in vielen Fällen von den im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsstunden; wissenschaftliche Mitarbeiter arbeiteten vor allem im Bereich der Lehre mehr als vertraglich festgelegt. Nahezu 43 Prozent der Befragungsteilnehmer schätzen ihre Beschäftigungssituation als positiv ein; ein Zusammenhang von Fachgebiet und Zufriedenheit ließ sich ableiten. Mediziner und Pharmazeuten bewerteten ihre Arbeitssituation wesentlich positiver (58 Prozent) als beispielsweise Sprach- und Kulturwissenschaftler (38 Prozent). Insgesamt gaben dreiviertel der Befragungsteilnehmer an, dass sie sich wieder für eine Tätigkeit an einer Hochschule entscheiden würden.

Hinsichtlich der Bewertung der beruflichen Zukunft an Hochschulen ergab sich ein sehr eindeutiges Bild: 88 Prozent der Befragungsteilnehmer gingen nicht davon aus, zukünftig ein unbefristetes Arbeitsvertragsverhältnis zu erlangen. Insgesamt wurde jedoch die Beschäftigungssituation nicht als subjektiv prekär empfunden, sondern die Zukunft positiv wahrgenommen. Vor allem in den Fachgebieten, wo die beruflichen Alternativen in der Wirtschaft überwiegen, wurde die berufliche Zukunft deutlich optimistischer eingeschätzt als bei Befragungsteilnehmern aus Fachgebieten mit mangelnden Alternativen. Ein überwiegender Anteil der Hochschulmitarbeiter

betrachtete die Zeit ihrer Promotion lediglich als eine Art Übergangsphase und nahm dementsprechend die Phasen der Unsicherheiten und Prekarität in Kauf. Die Studie ermöglicht einen tiefen Einblick in die Motive, Empfindungen und Erwartungen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Vor allem für die Erfassung des Arbeitsumfelds Hochschule und damit einhergehend für die Operationalisierung der Erwartungen des Hochschulpersonals bietet dieses Studie sehr gute Anknüpfungspunkte für die eigene Untersuchung.

**Studie: Wissenschaftliche Karrieren**

Ein Jahr nach der zuvor genannten Umfrage wurde 2010 im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die explorative Studie „Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses“ veröffentlicht. Der Fokus lag auch bei dieser Studie auf einer möglichst umfassenden Darstellung der Beschäftigungsbedingungen von Nachwuchswissenschaftlern. Hierzu wurden zwei Gruppen von Beschäftigten, das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Hochschulpersonal und Nachwuchswissenschaftler an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, befragt. Fünf Themenkomplexe wurden betrachtet: die berufliche Situation, die Beschäftigungsperspektiven, das Thema der Gerechtigkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Kompetenzförderung im Wissenschaftssystem. Die beiden erstgenannten Themenkomplexe sind vergleichbar mit den Inhalten der bereits beschriebenen Studie „Der wissenschaftliche Mittelbau an deutschen Hochschulen“ (2009).

Eine wesentliche Neuerung stellte jedoch die Messung des Faktors der Gerechtigkeit hinsichtlich der Beurteilung von Personalentscheidungen dar. Die Messung Gerechtigkeitsempfinden des Hochschulpersonals basiert auf der Annahme, dass Gerechtigkeitsempfinden Einfluss auf „das Verhalten und die Befindlichkeit von Beschäftigten ausüben“ (Jaksztat et al., 2010). Zusätzlich wurde untersucht, ob diese Bewertung Einfluss auf die Entscheidung nimmt, an der Hochschule zu verbleiben oder den Wissenschaftsbereich zu verlassen. Insgesamt wurden Personalentscheidungen an Hochschulen von der Mehrheit der Befragten als insgesamt ungerecht bewertet, jedoch hatte diese Bewertung keinen signifikanten Einfluss auf Wechselambitionen des Hochschulpersonals. Vor allem der Aspekt des Gerechtigkeitsempfindens wird in der

vorliegenden Arbeit weiterentwickelt, um die Auswirkungen auf die psychologischen Verträge der Hochschulmitarbeiter zu untersuchen.

Neben der Gerechtigkeit wurde als weiterer Faktor die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wissenschaftssektor untersucht. Die Ergebnisse bestätigten, dass sich familiäre Wünsche und der Karrierepfad an Hochschulen nur sehr schwer vereinbaren lassen. Oftmals muss der Kinderwunsch zugunsten der wissenschaftlichen Qualifizierung zurückgestellt werden (vgl. Jaksztat et al., 2010). Auch diese Studie spiegelt das ambivalente Bild des wissenschaftlichen Hochschulpersonals wider - auf der einen Seite die guten Möglichkeiten der Forschung an Hochschulen und auf der anderen Seite die bekannten Probleme der Beschäftigungssituation an eben diesen. Das Fazit der Studie, dass die Nachteile der Beschäftigungssituation übergangsweise in Kauf genommen werden, ist identisch mit den Ergebnissen der zuvor beschriebenen Studie des wissenschaftlichen Mittelbaus an deutschen Hochschulen (2009).

#### 2.2.4 Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund der rechtlichen Grundlagen zur Befristungsregelung des wissenschaftlichen Hochschulpersonals sowie den aktuellen Beschäftigungszahlen im Vergleich von Gesamtarbeitsmarkt und den Arbeitsvertragsverhältnissen an Hochschulen wird deutlich, dass das befristete Beschäftigungsverhältnis, insbesondere im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter, an deutschen Hochschulen überwiegt. Durch die Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) in 2007 wurde die arbeitsrechtliche Grundlage geschaffen wissenschaftliches Personal vor der Promotion bis zu sechs Jahre und nach erfolgreichem Abschluss bis zu weiteren sechs Jahren befristet zu beschäftigen (mit Ausnahme der Medizin). Eine deutliche Zunahme dieser Beschäftigungsverhältnisse an Hochschule ist die Folge – nahezu 83 Prozent der Beschäftigten war im Jahr 2009 befristet angestellt (vgl. Jongmanns, 2011). Die befristete Beschäftigung hat sein Für und Wider. Durch die Einführung des WissZeitVG in 2007 hat der Arbeitgeber Hochschule ein leicht handbares Instrumentarium, so der Evaluationsbericht zum WissZeitVG, um Mitarbeiter auf Basis der sachgrundlosen Höchstbefristungsdauer für einen begrenzten Zeitraum einzustellen. Ähnlich verhält es sich mit der Drittmittelbefristung, welche ebenfalls im Zuge der Einführung des WissZeitVG rechtlich festgelegt wurde.

Aus Sicht des wissenschaftlichen Hochschulpersonals besteht jedoch das Hauptproblem darin, dass aufgrund der Änderungen im Jahr 2007 die Arbeitsverträge nur sehr kurze Laufzeiten, meist unter einem Jahr, aufweisen. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen der zuvor beschriebenen Studien - das befristete Arbeitsvertragsverhältnis stellt in der Bewertung des wissenschaftlichen Personals den nachteiligsten Faktor innerhalb der Arbeitsumgebung Hochschule dar (Schmidt, B., 2007; Grün et al., 2009; Jaksztat et al., 2010). Die Unabwägbarkeiten und Unsicherheit werden durch ein hohes Maß an Identifikation mit dem eigenen Forschungsvorhaben sowie der Möglichkeit zu promovieren für einen gewissen Zeitraum in Kauf genommen. Ein weiteres, mit der unsicheren Beschäftigungssituation einhergehendes Problem, die fehlende Lebens- und Familienplanung, beschreiben Jaksztat et al. (2010). „Das Leben in und mit einer Familie“ sei für viele Nachwuchswissenschaftler, zum einen aufgrund der Unsicherheit und zum anderen aufgrund des hohen Konkurrenzdrucks, nicht realisierbar. Die eigene Kinderplanung sei zugunsten der wissenschaftlichen Karriere zurückgestellt worden. Ein Zitat aus dem „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013“ fasst die zuvor beschriebenen möglichen Auswirkungen der unsicheren Beschäftigung im Wissenschaftssektor zusammen:

„Gerade vor diesem Hintergrund ist die Debatte von der Sorge geprägt, das deutsche System der wissenschaftlichen Qualifizierung könnte aufgrund längerer Phasen beruflicher Unsicherheit, des hohen Befristungsanteils der Beschäftigungsverhältnisse und der im Vergleich mit anderen (forschungsnahen) Berufsfeldern für Hochqualifizierte niedrigeren Bezahlung für exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht attraktiv genug sein.“ (BMBF, 2013)

Nach der ersten Qualifizierungsphase, der erfolgreich abgeschlossenen Promotion, verlässt ungefähr die Hälfte der Promovierten direkt die Hochschule; ein weiteres Drittel wandert in den folgenden fünf Jahren ab (BMBF, 2013). Die Sorge, dass das Berufsfeld der Hochschulen für Hochqualifizierte nicht attraktiv genug sei, scheint begründet. Anke Burkhardt vom Institut für Hochschulforschung in Halle-Wittenberg, die Leiterin des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, sorgt sich vor allem um die Attraktivität der Postdoc-Phase: entweder die Nachwuchswissenschaftler würden eine der begehrten Professuren erhalten oder „man weiß mit 40 nicht, wohin“ (Schaschek, 2013). Anhand dieses Zitates wird ersichtlich, dass sich vor allem nach absolvierter Promotion die Problematik der Befristung noch weiter verstärkt.

Dörre und Neis (2008) schreiben in diesem Zusammenhang, dass das „deutsche Wissenschaftssystem prinzipiell nur Professoren kennt und solche, die es noch werden wollen“. Auch hieran wird ersichtlich, dass das Arbeiten unterhalb der Professur meist der eigenen Qualifizierung dient und die einzelnen Stufen der Befristungen jeweils im Sinne dieser Qualifizierung gerechtfertigt werden. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass sich die Beschäftigten in der zweiten Qualifizierungsphase bereits in dem Alter befinden, wo der Fokus innerhalb der eigenen Lebensplanung meist auf die Gründung einer Familie gelegt wird und der Sicherheitsaspekt in den Vordergrund rückt.

Der Abschnitts 2.2.3 begann mit einem Zitat Max Webers, welcher das akademische Leben als „Hasard“ beschrieb. „Hasard“ kommt ursprünglich aus dem Französischen und bedeutet so viel wie Glückspiel/Würfelspiel. Das Wort Glückspiel/Würfelspiel impliziert bereits, dass es ein gewisses Risiko gibt. Bestimmte Anreize, wie beispielsweise das eigene Forschungsinteresse oder die Anerkennung, reduzieren nach Dörre und Neis (2008) das wahrgenommene Risiko insoweit, dass Unsicherheiten in Kauf genommen werden bzw. „hochqualifizierte Akademiker zu geduldenen Prekariern werden“. Die Behauptung bezüglich der Prekarität ist sehr weitgefasst, was jedoch dem Ziel geschuldet ist, den Leser provokativ zum Nachdenken anzuregen. Am Wissenschaftsstandort Deutschland werden hochqualifizierte Akademiker mit befristeten Arbeitsverträgen an Hochschulen hingehalten, so dass oftmals die besten Köpfe, aus den zuvor beschriebenen Gründen den wissenschaftlichen Hochschulbereich verlassen.

Die vorliegende Arbeit hat sich zum Ziel gesetzt, die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Hochschulpersonals als Einflussfaktor auf die psychologischen Verträge sowie die Reaktionen auf einen Vertragsbruch zu untersuchen. In den bisher beschriebenen Studien wurde zwar umfassend die Beschäftigungssituation erhoben, jedoch die Erwartungen der Hochschulmitarbeiter einerseits, aber auch die des Arbeitgebers Hochschule andererseits, nicht erfasst. Die Kenntnis der wechselseitigen Erwartungen stellt ein wichtiges Mittel dar, um Demotivation, Frustration und Resignation vorzubeugen. Nachhaltig wird das Verhalten der Mitarbeiter dadurch beeinflusst, ob sie ihre Erwartungen als erfüllt oder nicht erfüllt bewerten. Die

Konsequenzen der Nichterfüllung wurden bereits im Abschnitt 2.1.7 beschrieben und zeigen, wie schwierig es ist, eine durch einen Vertragsbruch gestörte Arbeitsbeziehung wiederaufzubauen. Neben dem Einfluss des Beschäftigungsverhältnisses auf die wechselseitigen Erwartungen von Hochschulmitarbeitern und der Hochschule wird angenommen, dass spezifische Persönlichkeitseigenschaften Einfluss auf diese nehmen. Im nachfolgenden Abschnitt werden die für die Arbeit als relevant erachteten Persönlichkeitseigenschaften vorgestellt.

### 2.3 Spezifische Persönlichkeitseigenschaften

Wie in den Ausführungen zum aktuellen Forschungsstand der psychologischen Verträge aufgezeigt, haben Raja et al. (2004) erstmals den Einfluss von Neurotizismus, Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Gerechtigkeitsempfinden, Kontrollüberzeugung und Selbstwertgefühl auf psychologische Verträge untersucht. Darauf aufbauend analysierten Tallman und Bruning (2008) den Zusammenhang zwischen den Big Five Persönlichkeitseigenschaften und den psychologischen Vertragsdimensionen. Nachfolgende Tabelle zeigt im Überblick die bisherigen Studien zum Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften auf psychologische Verträge.

<b>Autor</b>	<b>Studie</b>	<b>Inhalt</b>
Raja, Johns & Ntalianis (2004)	The Impact of Personality on Psychological Contracts	Der Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften auf psychologische Verträge
Tallman & Bruning (2008)	Relating employees' psychological contracts to their personality	Der Einfluss der Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf psychologische Verträge

**Tabelle 8:** Übersicht Studien über den Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften auf psychologische Verträge  
**Quelle:** eigene

Die Ergebnisse der bisherigen Studien haben gezeigt, dass es nur geringe Zusammenhänge zwischen den Big Five Persönlichkeitseigenschaften und den psychologischen Verträgen gibt. Tallmann und Bruning (2008) regen deshalb an, spezifischere Persönlichkeitseigenschaften, als die Big Five, zu erheben, um stärkere Einflüsse zu messen. Ergänzend schlagen Colquitt und Greenberg (2003) vor, gerechtigkeitsbezogene Persönlichkeitseigenschaften zu erheben, um die Reaktionen auf wahrgenommene Ungerechtigkeiten zu messen. Angenommen wird, dass die wechselseitige Wahrnehmung der Erwartungen abhängig vom individuellen Gerechtigkeitsempfinden der Personen ist. Bräutigam und Liebig (2006) stützen diese Argumentation und beschreiben den psychologischen Vertragsbruch als gerechtigkeitsbezogenes Konstrukt. Basierend auf diesen Erkenntnissen werden in der vorliegenden Arbeit gerechtigkeitsbezogene Persönlichkeitseigenschaften erhoben, um den Einfluss auf psychologische Verträge einerseits und den Reaktionen auf einen Vertragsbruch andererseits zu untersuchen. Zusätzlich werden jedoch weitere, spezifische Persönlichkeitseigenschaften, wie beispielsweise Leistungsmotivation, erhoben, da angenommen wird, dass diese ebenfalls die psychologischen Verträge

beeinflussen. Nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über den Forschungsstand sowie die Erhebungsinstrumente der verwendeten Persönlichkeitseigenschaften dieser Arbeit. Im Anschluss werden die jeweiligen Persönlichkeitseigenschaften vorgestellt und die Relevanz für die eigene Erhebung erläutert.

<b>Persönlichkeits-eigenschaft</b>	<b>Vertreter</b>	<b>Erhebungsinstrumente/Weiterentwicklung</b>
<b>Gerechte-Welt-Glaube</b>	Lerner (1980)	Erstmalige Auseinandersetzung mit dem Motiv des Gerechte-Welt-Glaubens
	Rubin & Peplau (1975)	Entwicklung der Just World Scale
	Dalbert, Montada & Schmitt (1987)	Allgemeine Gerechter-Welt-Skala (GWAL)
	Dalbert (1999)	Persönliche Gerechte-Welt-Skala (GWPER)
<b>Ungerechtigkeits-sensibilität</b>	Schmitt, Neumann & Montada (1995)	Fragebogen zur Messung der Sensibilität für widerfahrene Ungerechtigkeit
	Schmitt, Maes & Schmal (1995)	Entwicklung eines Messinstruments zur Erfassung der Ungerechtigkeits-sensibilität aus Opfer-, Beobachter- und Nutznießerperspektive
	Bräutigam & Liebig (2006)	Untersuchung eines Zusammenhangs von kontraproduktivem Verhalten am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der Sensibilität für widerfahrene Ungerechtigkeit
<b>Perfektionismus</b>	Frost, Marten, Lahart & Rosenblate (1990)	Entwicklung einer mehrdimensionalen Perfektionismus-Skala zur Erhebung von Perfektionismus
	Hewitt & Flett (1991)	Entwicklung von drei Facetten zur Erfassung des Perfektionismus
<b>Leistungs-motivation</b>	McClelland, Atkinson, Clark & Lowell (1953)	Definition der Leistungsmotivation als "need achievement"
	Atkinson (1957)	Entwicklung des Risiko-Wahl-Modells
	Schuler & Prochaska (2001)	Entwicklung des Leistungsmotivationsinventars (LMI)

**Tabelle 9:** Übersicht der spezifischen Persönlichkeitseigenschaften  
Quelle: eigene

### 2.3.1 Gerechter-Welt-Glaube

Im Folgenden soll das Konstrukt des Gerechte-Welt-Glaubens eingehender vorgestellt werden. Bereits Mitte der 60er Jahre hat sich die Gerechtigkeitspsychologie als eigener Teilbereich der Sozialpsychologie etabliert. Melvin Lerner verwendete 1965 erstmals den Begriff des Glaubens an eine gerechte Welt. Nach Lerner besteht bei Menschen das Bedürfnis zu glauben, dass in der Welt jeder das bekommt, was er verdient und verdient was er bekommt. Menschen neigen dazu, die Welt so zu verstehen, als sei sie gerecht; einzelne Umstände und Ereignisse lassen sich dadurch beherrschbarer machen. Die Definition des Gerechte-Welt-Glaubens weist Parallelen zu psychologischen Verträgen insofern auf, als dass auch hierbei der Reziprozität ein zentraler Stellenwert zukommt. Dem Glauben an die Gerechtigkeit geht das Grundbedürfnis der Menschen nach physischer und psychischer Stabilität voraus. Jegliche Arten von Ungerechtigkeiten bedrohen somit den Glauben an diese Gerechtigkeit. Schwere Krankheiten, Arbeitslosigkeit, Opfer einer Gewalttat - derartige Beispiele für negative Ereignisse bedrohen den ursprünglichen Gerechtigkeitsgedanken (vgl. Lerner, 1980).

Um das bewährte Bild der gerechten Welt zu bewahren, wenden Menschen verschiedene Strategien an. Eine Strategie besteht darin, dass der Beobachter einer ungerechten Behandlung oder Situation prosoziale Handlungen gegenüber dem Opfer, welchem Ungerechtigkeit widerfahren ist, vornimmt. Bestehen jedoch die Voraussetzungen für eine solche prosoziale Handlung gegenüber dem Opfer nicht, neigen Menschen dazu, ihren Gerechte-Welt-Glaube zu schützen, indem sie entweder das Opfer abwerten oder dem Opfer vorwerfen, dass es für die Ungerechtigkeit selbstverantwortlich ist. Hierdurch wird das eigene Bild der gerechten Welt aufrechterhalten, dass das widerfahrene Schicksal ein gerechter Ausfluss des schlechten Charakters ist (vgl. Dalbert, 2010). Die Zuschreibung, dass das Opfer selbstverantwortlich ist, kann sogar so weit gehen, dass diese Personen sich einreden, dass das Opfer es beispielsweise nicht anders verdient oder die Tat provoziert hat (vgl. Maes, 2001, S. 308). Ungerechtigkeiten stellen demnach eine Bedrohung dar und es werden verschiedenste Strategien angewandt, um diese Bedrohung zu minimieren. Vergewaltigungsopfern wird beispielsweise in der Gesellschaft eine Mitschuld zugeschrieben, wenn sie zum Tatzeitpunkt aufreizend angezogen waren. Ein starker

Glaube an eine gerechte Welt geht meist mit einem starken Bedürfnis einher, diese Gerechtigkeit zu schützen und das Bild von einer gerechten Welt aufrechtzuerhalten.

Zur Messung des Gerechte-Welt-Glaubens wurde eine Vielzahl von Fragebögen konstruiert. Rubin und Peplau (1975) haben in ihrer "Just-World-Scale" den Gerechtigkeitsglauben als eindimensionales Persönlichkeitsmerkmal erhoben. Die Skala besteht aus zwei Polen, welche Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit messen. Die Items der Skala beziehen sich auf die globale Gerechtigkeit in der Welt, aber auch auf Statements zu gerechter und ungerechter Verteilung von Belohnung und Bestrafung aus den verschiedensten Bereichen. Die eindimensionale, auf 20 Items basierende Messung des Gerechte-Welt-Glaubens hat jedoch Kritik hervorgerufen. Der Skala wird unterstellt, dass sie das Motiv des Gerechte-Welt-Glaubens so operationalisiert, dass die Welt verzerrt und umgedeutet werden muss, damit sie gerecht erscheint (vgl. Dalbert & Schneider, 1995). Die deutsche Übersetzung des "Just-World-Scale" rief ebenfalls Kritik hervor, da es Zweifel an der Messgenauigkeit des Instruments gibt (vgl. Dalbert, Montada & Schmidt, 1987). Hauptkritikpunkt ist, dass neben dem Gerechte-Welt-Glauben die Items auch Kontrollierbarkeitsüberzeugungen messen; die faktorielle Reinheit der Items ist somit nicht gegeben. Bemängelt wird des Weiteren, dass die Gerechtigkeitsitems schwach mit den Ungerechtigkeitsitems korrelieren sowie die Inhalte der jeweiligen Items unsystematisch über die verschiedenen Lebensbereiche variieren. Dalbert et al. haben 1987 die Allgemeine Gerechte-Welt-Skala (GWAL) zur Messung des Gerechte-Welt-Glaubens konzipiert. Diese Skala enthält keine Ungerechtigkeitsitems, da das Konstrukt des Gerechte-Welt-Glaubens eindimensional angelegt ist. Des Weiteren wird der Gerechte-Welt-Glaube allgemein über alle Lebensbereiche gemessen, um keine Einschränkungen im Antwortverhalten auszulösen.

Nach Dalbert (1999) ist es jedoch notwendig, zwischen dem Glauben, dass es im Allgemeinen in der Welt gerecht zugeht und dem Glauben, dass einem persönlich Gerechtigkeit widerfährt, zu unterscheiden. Die Unterscheidung begründet sich darin, dass Menschen in Übereinstimmung mit der selbstwertdienlichen Verzerrung, auch bekannt unter dem Begriff des "self-serving-bias", eher dazu neigen, die persönliche erfahrene Gerechtigkeit positiver einzuschätzen als die Gerechtigkeit auf der Welt im Allgemeinen. Dalbert und Yamauchi (1994) wiesen nach, dass bei starker persönlicher

Ungerechtigkeitserfahrung Menschen eher dazu neigen, diese zu leugnen. Auf Basis dieser Erkenntnisse entwickelte Dalbert (1999) die Persönliche Gerechte-Welt-Skala (GWPER), um Vorhersagen zur „seelischen Gesundheit, der Bewältigung und der eigenen Bemühungen um Gerechtigkeit“ treffen zu können. Der GWPER konstituiert sich aus insgesamt sieben Items und ist dementsprechend, wie der GWAL, ein sehr ökonomisches Messinstrument. Vor allem im Hinblick auf die Reaktionen auf einen Vertragsbruch wird erwartet, dass es einen Einfluss des persönlichen Gerechte-Welt-Glaubens auf diese Reaktionen gibt.

### 2.3.2 Ungerechtigkeitssensibilität

Lerner legte 1965 mit Einführung des Gerechte-Welt-Glaubens als Persönlichkeitseigenschaft den Grundstein für die Gerechtigkeitsforschung. Mitte der 90er Jahre formulierten Schmitt, Neumann und Montada die These, dass Menschen sich in der Sensibilität für widerfahrene Ungerechtigkeiten voneinander unterscheiden. Die Sensibilität für widerfahrene Ungerechtigkeit bringt zum Ausdruck, mit welcher Tendenz und Intensität Personen Ungerechtigkeiten wahrnehmen und auf diese reagieren (Huseman, Hatfield & Miles, 1987). Schmitt et al. entwickelten 1995 eine Skala, die sich aus vier Indikatoren zusammensetzt: Häufigkeit, Stärke der Emotion, mentaler Intrusivität von Gedanken an eine widerfahrene Ungerechtigkeit sowie die Vergeltungswünsche gegenüber dem Täter. Nachfolgend werden die vier Indikatoren näher beschrieben.

#### **Häufigkeitsindikator**

Der Häufigkeitsindikator bezieht sich auf die individuelle Wahrnehmungsschwelle der Menschen. Sensible Personen haben zumeist eine niedrigere Reizschwelle und reagieren empfindsamer als unsensible. Somit schlägt bei ungerechtigkeitssensiblen Personen das „Alarmsystem“ für Ungerechtigkeiten wesentlich schneller an.

#### **Emotionsindikator**

Die am häufigsten genannte Emotion beim Erfahren einer Ungerechtigkeit aus der Opfersicht ist der Ärger. Aus der Beobachterperspektive wird zumeist die Empörung als vorherrschende Emotion bei der Beobachtung einer Ungerechtigkeit genannt (Mikula, Scherer & Athenstaedt, 1998).

#### **Mentale Intrusivität**

Dieser Indikator beschreibt die wiederkehrende Beschäftigung mit einem emotional belastenden Erlebnis. Gedanken an die erlebte Ungerechtigkeit rufen immer wieder die erlebte Ungerechtigkeit ins Gedächtnis und werden somit gedanklich erneut durchlebt.

Ungerechtigkeitssensiblere Personen neigen aufgrund ihrer intensiveren Emotionen zu einer stärker ausgeprägten Intrusivität (vgl. Schmitt, Baumert, Fetchenhauer, Gollwitzer, Rothmund & Schlösser, 2009).

**Punitivität**

Punitivität gegenüber dem Täter kann von Forderung der Wiedergutmachung der erlebten Ungerechtigkeit bis hin zur Vergeltung oder Bestrafung des Täters reichen (vgl. Schmitt et al., 2009; Schmitt, Neumann & Montada, 1995).

In einer Längsschnittstudie von Schmitt und Mohiyeddini (1996) konnte anhand einer Stichprobe von Studierenden, die an einer Verlosung für Studienplätze teilgenommen hatten, nachgewiesen werden, dass sich aus der individuellen Ungerechtigkeitssensibilität theoretisch zu erwartende Reaktionen auf eine widerfahrene Benachteiligung vorhersagen lassen. Mehrere Wochen vor Beginn der Verlosung wurde die Ungerechtigkeitssensibilität der Studierenden erhoben sowie einige Wochen nach der Verlosung gemessen, inwieweit die Studierenden das Vergabeverfahren als fair beurteilten und sie retrospektiv Ärger empfanden. Über die Messung der Ungerechtigkeitssensibilität ließen sich diese Variablen besser vorhersagen als über andere gewählte Persönlichkeitseigenschaften. Diese Ergebnisse ließen sich auch in einer weiteren Studie von Schmitt und Mohiyeddini (1997) replizieren. Schmitt, Rebele, Bennecke und Förster (2008) konnten in ihrer Studie über „Kündigungsrecht und Verantwortlichkeitszuschreibungen“ aufzeigen, dass es einen Zusammenhang zwischen der erfahrenen Fairness bei einer Kündigung und der Ungerechtigkeitssensibilität der Betroffenen gibt. Eine „unfaire“ Kündigung, ohne Rechtfertigungsgründe, rief bei den Gekündigten stärkere Rachegefühle hervor. Ein wesentliches Merkmal der zuvor beschriebenen Studien ist, dass Gerechtigkeitsempfinden immer aus der Opferperspektive betrachtet wird. Da es bei Ungerechtigkeiten meist mehrere handelnde Personen, wie den Täter, den Beobachter oder den Nutznießer des Vorteils gibt, wurden Untersuchungen angestrebt, Ungerechtigkeitssensibilität in verschiedene Facetten zu unterteilen. Zur Klärung der Frage, ob es Unterschiede in der Ungerechtigkeitssensibilität zwischen den Facetten gibt, konstruierten Schmitt, Maes und Schmal (1995) ökonomische Kurzskalen mit jeweils zehn Items zur Opfersensibilität, Beobachtersensibilität und Nutznießersensibilität. Die Facette der Tätersensibilität wurde erst später ergänzt und

basiert auf dem Konzept der existentiellen Schuld (vgl. Schmitt, Baumert, Gollwitzer & Maes, 2005). Bei der Betrachtung der einzelnen Items fällt auf, dass diese, bis auf die Besonderheit der spezifischen Perspektive, ähnlich formuliert sind. Die Perspektive variiert bei den einzelnen Items, da beispielsweise Opfer verärgert auf eine Ungerechtigkeit oder mit Rache und Vergeltung reagieren. Täter können Schuldgefühle empfinden und versuchen diese durch Wiedergutmachung zu unterdrücken. Schuldgefühle können aber auch bei der Betrachtung der Nutznießerperspektive entstehen, da sich ein ungerechtfertigter Vorteil zu Ungunsten einer anderen Person verschafft wurde. Ähnlich wie Täter versuchen Nutznießer die Ungerechtigkeit durch Wiedergutmachung, beispielsweise durch prosoziale Handlungen gegenüber dem Opfer, auszugleichen (vgl. Schmitt, Baumert, Fechtenhauer, Gollwitzer, Rothmund & Schlösser, 2009).

Eine Überprüfung der Skalen zeigte, dass zwischen der Täter- und Nutznießerperspektive der größte Zusammenhang bestand. Dieses Ergebnis deckte sich mit den theoretischen Vorüberlegungen, dass beide Skalen drei gleiche Elemente enthalten: das Schuldgefühl, den durch die Ungerechtigkeit verschafften Vorteil sowie die Ausgleichshandlung, um die Ungerechtigkeit vor sich selbst zu rechtfertigen. Im Umkehrschluss bestand der geringste Zusammenhang zwischen Täter-/Nutznießerperspektive und der Opferperspektive (vgl. ebd.). Die Ungerechtigkeits-sensibilität lässt sich klar von dem vorhergehend beschriebenen Gerechte-Welt-Glauben sowie den Big Five Persönlichkeitseigenschaften abgrenzen und liefert einen wichtigen Beitrag zur Vorhersage von Verhalten und Reaktionen in gerechtigkeitsthematischen Situationen (vgl. Gollwitzer, Schmitt, Schalke, Maes & Baer, 2005). Für die eigene Untersuchung ist vor allem der Einfluss auf die Reaktionen auf einen Vertragsbruch von erheblicher Bedeutung. Wie im Abschnitt 2.1.6 aufgezeigt, spielt nach Robinson und Morrison (1997) beim Abgleich der Erwartungen die individuelle Wahrnehmungsschwelle eine wesentliche Rolle. Bei niedrigerem Gerechtigkeitsempfinden ist die Akzeptanz nichterfüllter Erwartungen höher und führt nicht automatisch zum Erleben eines Vertragsbruchs. Die Persönlichkeitseigenschaft wurde für die eigene Untersuchung ausgewählt, da eine Relevanz für die Vorhersage von Verhaltensweisen und Reaktionen im Zusammenhang mit dem psychologischen Vertrag vermutet wird.

An dieser Stelle sei kurz auf eine Studie von Bräutigam und Liebig (2006) verwiesen, in welcher der „Zusammenhang von psychologischem Vertragsbruch und kontraproduktivem Verhalten am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung von Sensibilität für widerfahrene Ungerechtigkeit“ untersucht wurde. Die Ungerechtigkeitssensibilität wurde anhand von 33 Items erhoben (vgl. Schmitt, Maes & Schmal, 1995). Eine moderierende Wirkung von Ungerechtigkeitssensibilität auf den psychologischen Vertragsbruch und kontraproduktives Verhalten konnten jedoch nicht nachgewiesen werden. Bräutigam und Liebig regten für Folgeuntersuchungen an, zusätzlich die Diskrepanz zwischen den Erwartungen und erhaltenen Leistungen zu erheben, um einschätzen zu können, inwiefern der Vertragsbruch als gerecht oder ungerecht empfunden wird. Die Persönlichkeitseigenschaft der Ungerechtigkeitssensibilität kann dabei Rückschlüsse auf das kontraproduktive Verhalten ermöglichen (vgl. Bräutigam & Liebig, 2006).

### 2.3.3 Perfektionismus

Eine weitere spezifische Persönlichkeitseigenschaft, deren Einfluss auf die psychologischen Verträge untersucht wird, ist der Perfektionismus. Eine einheitliche Definition des Konstrukts Perfektionismus gibt es bis heute nicht. Im angloamerikanischen Raum stieg das Interesse an dem Konstrukt seit den 1990er Jahre stetig an, jedoch lassen sich im deutschsprachigen Raum nur wenig Studien finden (vgl. Alstötter-Gleich & Bergemann, 2006). Erste theoretische Überlegungen gehen auf Hollender (1965, 1978), Pracht (1984), Pirot (1986) und Sorotzkin (1985) zurück. Hamachek (1978) hat die Unterscheidung zwischen dysfunktionalem (neurotischem) und funktionalem (normalen) Perfektionismus vorgeschlagen. Normaler Perfektionismus führt nach Hamachek zu Wohlbefinden und zur Zufriedenheit sowie dem Ansporn sich zukünftig weiterhin zu engagieren. Neurotische Perfektionisten wurden von ihm wie folgt charakterisiert:

“never seen good enough, at least in their own eyes...They are unable to feel satisfaction because in their own eyes, they never seem to do things well enough to warrant that feeling.“ (Hamachek, 1978, S. 27)

Anzeichen für neurotischen Perfektionismus sind unrealistische Standards gegenüber der eigenen Leistungsfähigkeit, übertriebene Angst vor Misserfolg sowie die Angst, andere Menschen zu enttäuschen. Ein weiteres Anzeichen für stark ausgeprägten Perfektionismus ist, dass es keine goldene Mitte zu geben scheint. Entweder führt eine

Handlung zu vollem Erfolg oder totales Versagen wird wahrgenommen. Hingegen bezeichnet der funktionale Perfektionismus Standards, die zwar hoch angesetzt, aber dennoch zu erreichen sind. Ein Kennzeichen des normalen Perfektionisten ist die Zufriedenheit bei erfolgreicher Bewältigung schwieriger Aufgaben (vgl. Altstötter-Gleich & Bergemann, 2006).

Das eigene Verhalten wird von perfektionistisch veranlagten Menschen meist kritisch hinterfragt (Flett & Hewitt, 2002; Frost, Marten, Lahart, & Rosenblate, 1990). Dies kann sowohl negative als auch positive Auswirkungen haben: hoch gesetzte Standards können zum einen zu einer hohen Motivation und Engagement führen, zum anderen aber auch, bei nicht Erreichen der gesetzten Standards, das Wohlbefinden negativ beeinflussen und das Risiko für Depressionen steigern. Verschiedene Forschergruppen, darunter als Vorreiter Hewitt und Flett (1991) sowie Frost et al. (1990), analysierten Anfang der 1990er die verschiedenen Facetten des Perfektionismus. Hewitt und Flett (2002) unterscheiden zwischen drei Facetten des Perfektionismus: dem selbstbezogenen, den auf andere bezogenen sowie dem sozial zugeschriebenen Perfektionismus. Zum einen wird unterschieden von welcher Quelle der Perfektionismus ausgeht (einem selbst oder anderen) und zum anderen an wen der Perfektionismus adressiert ist (einem selbst oder andere). Selbstbezogener Perfektionismus beinhaltet das Streben nach hohen Standards, welche aber zumeist nicht realisierbar sind. Der auf andere bezogene Perfektionismus beschreibt das Setzen von hohen Standards für andere Menschen, verbunden mit der Bewertung, inwieweit diese Standards erfüllt werden. Auch hierbei sind die Standards unrealistisch hoch angesetzt. Der sozial zugeschriebene Perfektionismus beschreibt die Vorstellung, dass andere Menschen hohe Standards für einen selbst setzen.

Frost et al. (1990) hingegen entwickelten ein auf sechs Facetten beruhendes Messinstrument, welches neben den dysfunktionalen Faktoren auch die funktionalen Faktoren von Perfektionismus erfassen kann. Des Weiteren misst die Mehrdimensionale Perfektionismus Skala (MPS-F) auch die Berücksichtigung des elterlichen Erziehungsstils. Bei der Konstruktion der Skala wurde auf frühere Skalen, unter anderem auf die Burns Perfectionism Scale (Burns, 1980) und die Measure Obsessions and Compulsions (MOCI) von Rachmann und Hodgson (1980),

zurückgegriffen (vgl. Altstötter-Gleich & Bergemann, 2006). Die aus 35 Items bestehende Skala wurde 2006 von Altstötter-Gleich & Bergemann (2006) ins Deutsche übersetzt und validiert. Sie gliedert sich in nachfolgende sechs Subdimensionen auf:

- Hohe Standards
- Organisiertheit
- Fehlersensibilität
- Leistungsbezogene Zweifel
- Erwartungen der Eltern
- Kritik durch die Eltern

Zur Messung des funktionalen Perfektionismus werden die beiden Subskalen Hohe Standards und Organisiertheit verwendet. Der dysfunktionale Perfektionismus besteht aus den vier Subskalen Fehlersensibilität, Leistungsbezogene Zweifel, Erwartungen der Eltern, Kritik durch Eltern. Für die eigene Untersuchung ist die Erhebung der Persönlichkeitseigenschaft Perfektionismus, vor allem für die Ausprägung der Erwartungen innerhalb des psychologischen Vertrags, von Relevanz. Des Weiteren wird ein Einfluss auf die Reaktionen auf einen Vertragsbruch angenommen.

#### 2.3.4 Leistungsmotivation

Eine weitere relevante Persönlichkeitseigenschaft im Zusammenhang mit der Untersuchung psychologischer Verträge wissenschaftlicher Hochschulmitarbeiter ist die Leistungsmotivation. Gerade dort, so Schuler und Fintrup (2002), wo Mitarbeiter frei entscheiden und selber Ideen einbringen können, spielt die berufliche Motivation eine entscheidende Rolle. Der Begriff der Leistungsmotivation setzt sich aus den beiden Begriffen Leistung und Motivation zusammen. In der Psychologie stellt die Leistung das mit am meisten untersuchte Konstrukt dar. Henry A. Murray umschrieb bereits 1938 den uns heute bekannten Begriff der Leistungsmotivation als „need achievement“ und verstand darunter das Bemühen, stets besser zu werden, Aufgaben schneller zu bewältigen und sich selbst in den verschiedensten Situationen zu beweisen:

„To accomplish something difficult. [...] To do this as rapidly and as independently as possible. To overcome obstacles and attain a high standard. To excel one's self. To rival and surpass others. To increase self-regard by the successful exercise of talent.“ (Murray, 1938, S. 164)

McClelland, Atkinson, Clark und Lowell (1953), welche als Urväter der modernen Motivationspsychologie gelten, beschreiben Leistungsmotivation als eine

Zusammensetzung aus drei Motiven: dem Bedürfnis nach Erfolg, nach Macht und nach Zugehörigkeit. Menschen mit einem ausgeprägten Bedürfnis nach Erfolg bevorzugen der Theorie zufolge Situationen, in welchen sie Aufgaben erfolgreich meistern. Die Ausprägung des Machtmotivs äußert sich darin, dass versucht wird, das Handeln anderer zu beeinflussen oder den eigenen Machtstatus zu erweitern. Hingegen versuchen Menschen mit einem stark ausgeprägten Zugehörigkeitsbedürfnis, sich einer Gruppe anzupassen und möglichst viele soziale Beziehungen zu unterhalten. Je nach kultureller Prägung und subjektivem Empfinden variiert somit die Motivation der einzelnen Menschen. Zusammengefasst beschreibt Leistungsmotivation das Bedürfnis, das eigene Verhalten sowie die Handlungsergebnisse anhand eines festgelegten Gütemaßstabs, dem Tüchtigkeitsmaß, zu bewerten. Dieser Maßstab kann entweder von außerhalb gesetzt sein oder aus dem eigenem Anspruchsniveau abgeleitet werden (vgl. Hentze, Graf & Kammel, 2005, S. 120ff.).

Die individuelle Leistungsmotivation hängt davon ab, wie hoch das Anspruchsniveau des Einzelnen ist. Für einen leistungsmotivierten Menschen ist es oberstes Ziel, Aufgaben erfolgreich zu meistern und den eigenen Leistungsansprüchen gerecht zu werden, um erfolgreich zu sein. Der Vergleich mit dem eigenen Gütemaßstab kann je nach Grad der Zielerreichung mit einem Gefühl des Stolzes oder Scham einhergehen. Stolz empfinden Menschen dann, wenn sie erfolgreich die an sie gestellten Anforderungen gemeistert haben. Hingegen stellt sich bei einer Verfehlung des Gütemaßstabes das Schamgefühl ein (vgl. Schlag, 2013, S. 87). Dabei kommt der Wahl des Anspruchsniveaus eine zentrale Bedeutung zu. Atkinson (1957) beschreibt dieses in seinem Risiko-Wahl-Modell. Das Erfolgsstreben setzt sich nach Atkinson aus dem Erfolgsmotiv, der subjektiven Erfolgswahrscheinlichkeit und dem Anreiz des Erfolgs zusammen. Analog dazu setzt sich die Neigung der Vermeidung von Misserfolg aus dem Motiv der Misserfolgswahrscheinlichkeit, der subjektiven Misserfolgswahrscheinlichkeit und dem Wert des Misserfolgs zusammen. Gemäß dem Modell neigen diejenigen Personen, die ein realistisch ausgeprägtes Anspruchsniveau haben, dazu, Aufgaben mit mittlerer Schwierigkeit zu absolvieren. Hierbei ist die Erfolgswahrscheinlichkeit am höchsten, da zwar ein gewisses Maß an Anstrengung verlangt wird, dieses jedoch mit Erfolg zu meistern ist. Nach der Zielerreichung stellt sich das Gefühl des Stolzes über die eigene erbrachte Leistung ein. Die Theorien von

McClelland et al. und Atkinson wurden von verschiedenen Motivationsforschern, wie beispielsweise Weiner (1974) und Heckhausen (1989), aufgegriffen und erweitert. Weiner stellt in seiner Theorie das zugrundeliegende Motiv für eine Handlung in den Vordergrund. Menschen versuchen demnach die Ursachen von Handlungen zu verstehen und Erfolg und Misserfolg auf diese zurückzuführen. Nach Heckhausen ist eine Handlung dann leistungsorientiert, wenn sich je nach Erreichen oder Verfehlen des Gütemaßstabs entweder das Gefühl des Erfolgs oder Misserfolgs einstellt. Entsprechend ihrer individueller Ausprägung neigen Menschen dazu, entweder in Situationen mit Hoffnung auf Erfolg zu reagieren oder lassen sich durch Vermeidungstendenzen, der Furcht vor Misserfolg, antreiben (vgl. Schlag, 2013, S. 87f.). Zur Erhebung der Leistungsmotivation wurden in der Motivationspsychologie zahlreiche Verfahren entwickelt. An dieser Stelle sei nur auf die bekanntesten eingegangen. Murray (1938, 1935) konstruierte den Thematischen Auffassungstest (TAT), um Motive von Personen zu erheben. Den Testpersonen wurden Bilder, auf denen Personen in alltäglichen Situationen abgebildet waren, gezeigt, zu welchen sie sich kleine Geschichten einfallen lassen sollten. Die Testpersonen sollten schildern, wie es zu der Situation auf den Bildern gekommen ist, wie sich die abgebildeten Personen fühlen und wie sich die Situation entwickeln könnte. Die Motive und Bedürfnisse der Testpersonen wurden dementsprechend nicht aus Interviews oder Fragebögen generiert, sondern aus den erzählten Geschichten abgeleitet. Nach Auswertung der inhaltlichen Aspekte konnte so auf die Motive und die Wahrnehmung der Probanden zurückgeschlossen werden. Der TAT wurde Ende der 1940er Jahre von McClelland aufgegriffen und weiterentwickelt (vgl. Brunstein & Heckhausen, 2006). Ein projektives Verfahren, wie der TAT, ist ein in der Durchführung sehr aufwendiges Erhebungsinstrument. Die nachstehende Tabelle gibt deshalb nur einen Überblick über die bekanntesten Fragebögen zur Messung von Leistungsmotivation.

Fragebogen	Erhebung
Leistungsmotivationstest (LMT); deutsche Fassung Hermans, Petermann & Zielinski (1978)	Feststellung von Ausmaß, Ausprägungsgrad und Richtung des Leistungsmotivs
Leistungsmotivationsinventar (LMI); Schuler & Prochaska (2001)	Messung von Leistungsmotivation im Bereich der Personalauswahl und -entwicklung

**Tabelle 10:** Übersicht Fragebögen zur Erfassung von Leistungsmotivation  
**Quelle:** in Anlehnung an Brunstein & Heckhausen, 2006; Schuler & Prochaska, 2000

Der Leistungsmotivationstest (LMT) unterscheidet zwischen zwei Hauptdimensionen: dem Leistungsmotiv, welches sich aus dem Leistungsstreben, der Ausdauer und dem Fleiß konstituiert sowie der Furcht vor Misserfolg, welche aus den Subdimensionen der leistungsfördernden und leistungshemmenden Prüfungsangst besteht. Im Fokus des LMT steht somit nicht nur die Ausprägung des Leistungsmotivs, sondern auch die Analyse von Leistungsstörungen (vgl. Hermans, Petermann & Zielinski, 1976). Der vor allem im Bereich der Personalauswahl und -entwicklung bekannteste Fragebogen ist das Leistungsmotivationsinventar (LMI) von Schuler & Prochaska (2001). Innerhalb des LMI wird zwischen 17 Dimensionen mit jeweils 10 Items unterschieden: Beharrlichkeit, Dominanz, Engagement, Erfolgsoptimismus, Flexibilität, Flow, Furchtlosigkeit, Internalität, kompensatorische Anstrengung, Leistungsstolz, Lernbereitschaft, Schwierigkeitspräferenz, Selbstständigkeit, Selbstkontrolle, Statusorientierung, Wettbewerbsorientierung und Zielsetzung. Darüber hinaus existiert eine Kurzform des LMI mit 31 Items. Ziel der Verwendung des LMI in der Personalauswahl ist, ein möglichst umfassendes Leistungsprofil des Teilnehmers zu erlangen. Da Leistungsmotivation vor allem im Berufsalltag Anwendung findet, spielt diese Persönlichkeitseigenschaft auch im Kontext der Erforschung psychologischer Vertragsinhalte eine wichtige Rolle.

### 2.3.5 Frustrationstoleranz

Im Berufsleben spielen Ungewissheiten und Unabwägbarkeiten eine zunehmende Rolle. Oftmals ist ein erhebliches Maß an Frustrationstoleranz im Umgang mit diesen vonnöten. Unter Frustrationstoleranz wird im Allgemeinen die Fähigkeit verstanden, mit Enttäuschungen umzugehen, die durch das Nichterreichen von gesteckten Zielen ausgelöst werden (vgl. Pfennighaus, 2000). In der Literatur gibt es keine einheitliche Definition über das Konstrukt der Frustrationstoleranz sowie zur Messung eben dieser. Meist ähneln sich die Ansätze darin, dass als Ausgangspunkt für das Entstehen einer Frustration ein Verhalten angenommen wird, das zielgerichtet ist. Ergänzend kommt hinzu, dass es ein Frustrationsereignis gibt, welches diese Zielerreichung stört (vgl. Blacha, 2013).

Die Frustrationstoleranz stellt dabei für jeden Menschen die individuelle Grenze dar, bis zu der das Erleben von frustrierenden Ereignissen ertragen werden kann. Stauss, Schmidt und Schöler (2005) beschreiben, dass frustrationstolerante Personen mit

geringerer Aggressivität auf enttäuschende Situationen reagieren als weniger tolerante. Zudem werden der Argumentation Stäckers (1977) folgend die Reaktionen bei Frustrationstoleranten Menschen wesentlich konstruktiver ausfallen, als bei intoleranten. In der Forschung wurde jedoch die Möglichkeit des konstruktiven Frustrationsverhaltens kaum verfolgt. Blacha (2013) beispielsweise schlägt einen integrativen Ansatz vor, der sowohl Destruktion und Konstruktion als auch Vermeidung als Verhaltensantwort auf ein frustrierendes Ereignis berücksichtigt. Für die eigene Untersuchung wurden dieser Argumentation folgend die Reaktionen auf einen Vertragsbruch nach konstruktiven und destruktiven Handlungen unterschieden.

Zur Messung der Frustrationstoleranz gibt es verschiedene Verfahren. In der Forschung hat sich bisher kein einheitlicher Ansatz herauskristallisiert. Bereits 1945 entwickelte Saul Rosenzweig den sogenannten Rosenzweig Picture Frustration Test (PFT) zur Messung der Frustrationstoleranz. Der Test besteht aus 24 skizzenartigen Bildern, auf welchen eine Person zu sehen ist, die frustrierte Äußerungen an eine zweite Person richtet. Ziel ist, dass der Proband die Äußerungen der zweiten Person ergänzt, um die Antworten später nach Reaktionen auszuwerten (vgl. Duhm & Hansen, 1957). Ein Nachteil dieses Tests besteht darin, dass bei großen Stichproben, wie bei der dieser Arbeit zugrunde liegenden, die Auswertung sehr aufwendig ist und die Bearbeitungsdauer pro Teilnehmer 15 bis 20 Minuten umfasst.

### 2.3.6 Ambiguitätstoleranz

Die Erforschung von Ambiguitätstoleranz geht bis ins Jahr 1949 zurück. Frenkel-Brunswick erforschte das Verhalten von Menschen in ungewissen Situationen und stellte fest, dass sich deren Verhaltensweisen bei Ungewissheit systematisch voneinander unterscheiden (vgl. Frenkel-Brunswick, 1949, S. 115). Unzureichende Informationen rufen bei Menschen Ungewissheit hervor, da nicht ausreichend genug Informationen über die zukünftige Entwicklung einer Situation vorliegen (vgl. Dalbert, 1999, S. 4). Aufgrund des unterschiedlichen Umgangs mit Ungewissheit werden auch unterschiedliche Reaktionen der Personen in ungewissen Situationen angenommen. Ambiguitätstolerante Personen fassen ungewisse Situationen tendenziell eher als Herausforderung auf, wohingegen ambiguitätsintolerante Personen diese Situationen als bedrohlich empfinden. Ambiguitätstoleranz wird nur in Situationen wahrgenommen, die von persönlicher Bedeutung sind. Dalbert (1999)

benutzt synonym den Begriff der Ungewissheitstoleranz und beschreibt, dass ungewissheitstolerante Personen eher dazu neigen, ungewisse Situationen aufzusuchen und diese auch besser meistern als ungewissheitsintolerante Menschen. Sorrentino et al. (1998) belegten in zwei Untersuchungen ihre These, dass ungewissheitsorientierte Personen in ungewissen Situationen systematischer Informationen verarbeiten als gewissheitsorientierte. Auf persönlich belastende Situationen reagieren ungewissheitsorientierte Personen stärker mit positiven Umdeutungen als gewissheitsorientierte. Diese positiven Umdeutungen tragen zur Auflösung der Belastungen bei und sorgen dafür, dass die Herausforderung gemeistert wird. Frenkel-Brunswick (1949) nimmt an, dass gewissheitsorientierte Personen diese positiven Umdeutungen und somit auch dem vereinfachten Umgang mit ungewissen Situationen nicht angemessen meistern können und demnach das Empfinden der Bedrohungen Auswirkungen auf die seelische Gesundheit nimmt. Vor allem für die Untersuchung der Auswirkung der Flexibilisierung auf psychologische Verträge kommt dieser Persönlichkeitseigenschaft große Bedeutung für die eigene Untersuchung zu. Aufgrund der überwiegend befristeten Arbeitsverträge im Hochschulbereich müssen sich die Mitarbeiter immer wieder ungewissen Situationen stellen, da sie nicht wissen, ob der Arbeitsvertrag nach Ablauf der Befristung verlängert wird oder nicht.

### 2.3.7 Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit ist das in der Arbeits- und Organisationspsychologie am meisten diskutierte Konstrukt (vgl. Rosenstiel, 2001, S. 32). Nahezu 11.000 Untersuchungen im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit wurden bis zum Jahre 2000 durchgeführt (vgl. Nerdinger, 2014, S. 395). Dementsprechend existiert auch eine Vielzahl an Definitionen und Operationalisierungen des Konstrukts. Arbeitszufriedenheit wird oftmals in Zusammenhang mit den Motivationstheorien von Maslow und mit der Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg (1959) gebracht. Herzberg beschreibt in seinem Modell, welche Faktoren innerhalb einer Organisation als Anreiz für Mitarbeiter wirken. Dabei wird zwischen den sogenannten Kontextfaktoren, d.h. denjenigen Faktoren des Arbeitsumfelds, die extrinsische Anreize bieten und, Kontentfaktoren unterschieden. Kontextfaktoren stellen beispielsweise das Gehalt, die Arbeitsplatzsicherheit und die konkreten Arbeitsbedingungen dar. Oftmals werden diese Faktoren mit negativen Assoziationen und Unzufriedenheit verbunden. Nach Herzberg, Mausner und Snyderman (1959) gilt es diese Faktoren möglichst zu

neutralisieren, um keine Unzufriedenheit hervorzurufen. Die Kontextfaktoren hingegen stellen die intrinsischen Anreize dar und sorgen bei Erfüllung für Zufriedenheit. Hierunter wird beispielsweise die Anerkennung durch den Vorgesetzten oder der berufliche Aufstieg verstanden. Fischer (1989) gibt einen umfangreichen Überblick über die verschiedenen Arbeitszufriedenheitstheorien.

Bruggemann, Groskurth und Ulich (1975) beschreiben das Entstehen von Arbeitszufriedenheit über einen Soll-Ist-Vergleich. Die vorherrschende Arbeitssituation (Ist-Zustand) wird mit den Erwartungen der Person abgeglichen (Soll-Zustand). Liegt somit beim Abgleich der erlebten Arbeitssituation und den persönlichen Erwartungen keine oder eine nur sehr geringe Diskrepanz vor, resultiert daraus das Empfinden von Arbeitszufriedenheit. Ein Hauptproblem bei der Messung der Arbeitszufriedenheit besteht darin, dass zur Ermittlung des Soll-Zustandes unterschiedlichste Größen, wie beispielsweise Vorstellungen an den Arbeitgeber oder Bedürfnisse herangezogen werden.

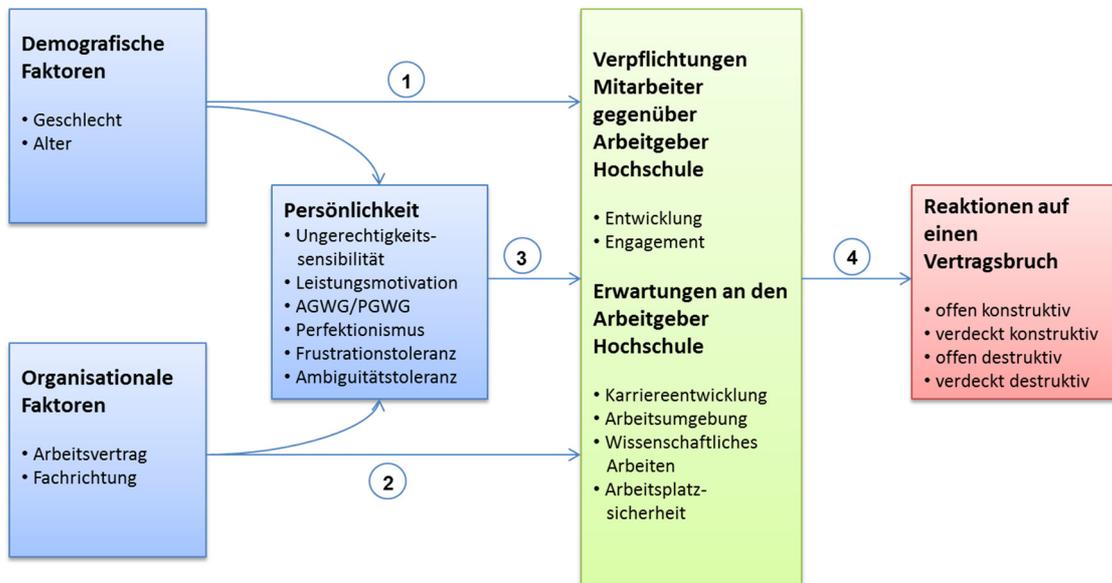
Zur Messung der Arbeitszufriedenheit gibt es analog zu den zahlreichen Definitionen verschiedene Messinstrumente. Ein bekanntes Messinstrument ist die Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ) von Fischer. Anhand einer fünfstufigen Punkteskala, bei welcher die Zustimmung bei einem positiv gepolten Item fünf Punkte ergibt und bei Nichtzustimmung nur einen Punkt, kann das Maß der Arbeitszufriedenheit anhand von 37 Items ermittelt werden.

### 3. Zentrale Fragestellungen und Hypothesen

Im vorherigen Kapitel wurden die theoretischen Grundlagen vorgestellt, auf deren Basis sich nachfolgende Hypothesen gründen. Bevor in diesem Kapitel auf die einzelnen Hypothesen eingegangen wird, wird zuvor kurz beschrieben, an welcher Definition psychologischer Verträge sich vorliegende Arbeit orientiert und welche Begrifflichkeiten fortan verwendet werden. Psychologische Verträge werden in Anlehnung an Rousseau (1995) als individuelle Wahrnehmungen wechselseitiger Erwartungen und Verpflichtungen innerhalb einer Arbeitsbeziehung definiert. Zur besseren Lesbarkeit wird fortfolgend der Begriff der Erwartungen verwendet, um die Erwartungen des Arbeitnehmers im psychologischen Vertrag darzustellen. Hierunter werden die Erwartungen des Arbeitnehmers verstanden, die auf dem Glauben beruhen, dass ein Versprechen abgegeben wurde. Der Glaube an eben dieses Versprechen wird vom Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers abgeleitet. Die persönliche Wahrnehmung des Verhaltens bildet hierfür die Grundlage. Als Gegenleistung, um diesen „Vertrag“ zu erfüllen, entsteht ein Verpflichtungsgefühl des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, welches nachfolgend auch als Verpflichtung bezeichnet wird. Für die Auswirkungen und Konsequenzen, die sich aus der Wahrnehmung nicht erfüllter Erwartungen und somit aus dem Vertragsbruch ergeben, wird die Bezeichnung der Reaktionen gewählt. Für die Beschäftigungsgruppe des wissenschaftlichen Hochschulpersonals wird in der vorliegenden Arbeit synonym auch der Begriff der wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiter/Mitarbeiter verwendet. Hierunter werden die nachfolgenden Beschäftigungsgruppen subsumiert: Professoren, Dozenten und Assistenten, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie nebenberufliches wissenschaftliches Personal.

Im Fokus der Untersuchung steht die Fragestellung, inwieweit ausgewählte demografische und organisationale Faktoren sowie spezifische Persönlichkeitsmerkmale Einfluss auf die psychologischen Verträge der Mitarbeiter nehmen. Abbildung 13 zeigt die Einflussfaktoren im Überblick. Wie Pfeil 1 verdeutlicht, wird angenommen, dass die beiden demografischen Faktoren Alter und Geschlecht direkten Einfluss auf die psychologischen Verträge der Hochschulmitarbeiter nehmen und indirekt über die Persönlichkeitsmerkmale auf die Erwartungen und Verpflichtungen

wirken. Ein erster Hinweis auf den Zusammenhang von Geschlecht und psychologischen Verträgen lässt sich in der im Abschnitt 2.1.9 vorgestellten Studie von Tallman und Bruning (2008) finden. Frauen empfanden der Untersuchung zufolge stärkere Verpflichtungsgefühle gegenüber ihrem Arbeitgeber als Männer.



**Abbildung 13: Übersicht Einflussfaktoren auf psychologische Verträge und den Vertragsbruch**

Quelle: eigene

Zusätzlich wird für die eigene Studie angenommen, dass neben dem Geschlecht auch das Alter der Befragungsteilnehmer Einfluss auf die verschiedenen Vertragsdimensionen nimmt. Bei jüngeren Befragungsteilnehmern wird eine stärkere Ausprägung der Dimension Karriereentwicklung erwartet, da sich diese noch am Anfang ihrer Karriere befinden und für zukünftige berufliche Positionen weiterentwickeln wollen. Hingegen wird bei älteren Untersuchungsteilnehmern angenommen, dass sich der Fokus hin zu der Dimension der Arbeitsplatzsicherheit verschiebt sowie auch die Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber Hochschule stärker ausgeprägt sind als bei jüngeren Befragungsteilnehmern.

Ebenfalls wird angenommen, dass organisationale Faktoren im Zusammenhang mit den psychologischen Verträgen der Hochschulmitarbeiter stehen (Pfeil 2). Im Wesentlichen wird hierbei das Arbeitsvertragsverhältnis, unterschieden nach befristeter und unbefristeter Beschäftigung, betrachtet, um die erwarteten Unterschiede zu untersuchen. Die Annahme, dass es einen Zusammenhang zwischen dem

Arbeitsvertragsverhältnis und den Ausprägungen der psychologischen Vertragsdimensionen gibt, basiert auf den Grundlagen der bereits im Abschnitt 2.1.9 vorgestellten Studien von Hauff (2007) und Raeder und Grote (2001). Die einzelnen Hypothesen hierzu werden im nachfolgenden Abschnitt vorgestellt. Angenommen wird, dass als weiterer Einflussfaktor spezifische Persönlichkeitseigenschaften auf die Ausprägung psychologischer Vertragsinhalte wirken (Pfeil 3). Wie die Auswertung des aktuellen Forschungsstands im Abschnitt 2.1.9 gezeigt hat, gibt es bereits erste Studien, die einen potentiellen Zusammenhang der Big Five Persönlichkeitseigenschaften mit den Dimensionen des psychologischen Vertrags untersucht haben. Die Zusammenhänge waren jedoch nur sehr schwach ausgeprägt (vgl. Raja et al., 2004; Tallman und Bruning, 2008). Aus diesem Grund werden in der vorliegenden Arbeit spezifischere Persönlichkeitseigenschaften als die Big Five verwendet. Vor allem bei den gerechtigkeitspezifischen Persönlichkeitseigenschaften der Ungerechtigkeits sensibilität und dem Gerechte-Welt-Glauben wird ein Zusammenhang zu den psychologischen Vertragsdimensionen erwartet. Pfeil 4 stellt die Annahme dar, dass der Grad der Erfüllung der Erwartungen und Verpflichtungen innerhalb des psychologischen Vertrags Einfluss auf die Reaktionen der Mitarbeiter nimmt. Nachfolgender Abschnitt stellt die einzelnen Hypothesen der ersten sowie der zweiten Umfrage vor.

### 3.1 Zusammenfassung der Hypothesen der ersten Umfrage

Begonnen wird mit der Vorstellung der Hypothesen über den Zusammenhang der spezifischen Persönlichkeitseigenschaften mit den psychologischen Vertragsdimensionen. Bisher gibt es nur sehr wenige Erkenntnisse über einen potentiellen Zusammenhang. Anknüpfungspunkte für weiterführende Untersuchungen liefern die bereits angesprochenen Studien (Raja et al., 2004; Tallman & Bruning, 2008). Unter nachfolgender Fragestellung werden die Hypothesen der Persönlichkeitseigenschaften zusammengefasst.

**Fragestellung 1:** Gibt es einen Zusammenhang zwischen spezifischen Persönlichkeitsmerkmalen und den Dimensionen des psychologischen Vertrags?

Eine wichtige Persönlichkeitseigenschaft im Zusammenhang mit der Untersuchung psychologischer Verträge wissenschaftlicher Hochschulmitarbeiter ist die

Leistungsmotivation. Gerade dort, wo Mitarbeiter frei entscheiden und selber Ideen einbringen können, spielt die berufliche Motivation eine entscheidende Rolle (vgl. Schuler und Fintrup, 2002). Die stärksten Zusammenhänge werden zwischen der Leistungsmotivation und der psychologischen Vertragsdimension der Karriereentwicklung erwartet. Die Annahme ist, dass leistungsmotivierte Mitarbeiter ein stärkeres Interesse haben, dass ihr Arbeitgeber ihnen Möglichkeiten der Karriereförderung bietet und sie in ihrem Streben unterstützt. Darüber hinaus werden starke Zusammenhänge zwischen den gerechtigkeitsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften und den Erwartungen angenommen.

Wie aus Abbildung 13 ersichtlich, wird ein Zusammenhang der demografischen Faktoren und den psychologischen Vertragsdimensionen erwartet (Pfeil 1).

**Fragestellung 2:** Stehen ausgewählte demografische Faktoren im Zusammenhang mit der Ausprägung psychologischer Verträge?

Die Hypothese H2.1 greift die Hinweise der in Abschnitt 2.1.9 angesprochenen Studie von Tallmann und Bruning (2008) auf. Auf dieser Argumentation aufbauend wird angenommen, dass Frauen stärkere Erwartungen innerhalb ihrer Arbeitsbeziehung haben als Männer.

H2.1: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen haben stärker ausgeprägte psychologische Verträge als männliche Hochschulmitarbeiter.

Der stärkste Zusammenhang wird zwischen dem Geschlecht und der Vertragsdimension der Arbeitsplatzsicherheit angenommen. Diese Annahme stützt sich auf Ergebnisse der Studie von Hauff (2007), welcher bei Frauen ein signifikant stärkeres ausgeprägtes Arbeitsplatzsicherheitsbedürfnis nachweisen konnte. Neben dem angenommenen Zusammenhang von Geschlecht und den psychologischen Vertragsinhalten wird erwartet, dass das Alter der Beschäftigten im Zusammenhang mit den Vertragsdimensionen steht.

H2.2: Ältere Mitarbeiter empfinden gegenüber ihrer Hochschule ein stärker ausgeprägtes Verpflichtungsgefühl als jüngere Mitarbeiter.

H2.3: Jüngere Mitarbeiter unterscheiden sich in der Erwartung an die Karriereentwicklung von älteren Mitarbeitern.

Angenommen wird, dass Loyalität und das Verpflichtungsempfinden älterer Mitarbeiter gegenüber ihrem Arbeitgeber stärker ausgeprägt sind als bei jüngeren Mitarbeiter. Diese Hypothese stützt sich auf die bisherigen Erkenntnisse, dass sich die alten, traditionell geprägten psychologischen Verträge kontinuierlich wandeln. Es wird erwartet, dass sich der Wandel hin zu neuen Vertragsinhalten, wie der Förderung der eigenen Karriereentwicklung, vor allem auf die jüngeren Beschäftigten auswirkt, hingegen die älteren Mitarbeiter ihre Erwartungen und Verpflichtungen noch an den traditionellen Inhalten ausrichten. Wie im Grundlagenteil verdeutlicht, werden die Weichen für die Erwartungen vor allem im Rekrutierungsprozess sowie in der Einarbeitungsphase gelegt. Die Rekrutierungsphase älterer Mitarbeiter liegt tendenziell länger zurück und andere Beschäftigungsbedingungen prägen die Erwartungen. Das Normalarbeitsverhältnis war die Regel; ein Anstieg der atypischen Beschäftigung wird erst seit einigen Jahren beobachtet (Statistisches Bundesamt, 2015a). Der traditionelle psychologische Vertrag wird geprägt durch die Erwartung an Arbeitsplatzsicherheit und langfristige Beschäftigungsdauer innerhalb eines Unternehmens. Diese Erwartungen stellen typische Elemente der relationalen Vertragsdimension dar (vgl. Rousseau, 1995). Jüngere Mitarbeiter sollten im Umkehrschluss signifikant stärkere Erwartungen im Bereich der Qualifikationssteigerung und Karriereentwicklung aufweisen, welche sich aus den steigenden Anforderungen aus der zunehmenden Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse ableiten lassen (vgl. Raeder & Grote, 2001). Eine weitere Begründung ist, dass vor allem bei Berufseinstieg der Fokus auf die eigene Karriereentwicklung gelegt wird, um in den nachfolgenden Jahren darauf aufbauen zu können.

Neben den demografischen Faktoren wird, wie die Abbildung 13 dargestellt, zusätzlich ein Zusammenhang organisationaler Faktoren mit den Erwartungen und Verpflichtungen der Hochschulmitarbeiter erwartet (Pfeil 2). Unter nachfolgender Fragestellung werden die einzelnen Annahmen zusammengefasst.

**Fragestellung 3:** Stehen organisationale Faktoren des Arbeitsumfelds Hochschule im Zusammenhang mit den psychologischen Verträgen der Hochschulmitarbeiter?

Angenommen wird, dass die Fachrichtung der wissenschaftlichen Mitarbeiter im Zusammenhang mit den psychologischen Vertragsinhalten steht.

H3.1: Wissenschaftliche Mitarbeiter der Fachrichtung Geistes- und Sozialwissenschaften haben eine signifikant höhere Ausprägung in den Verpflichtungen gegenüber der Hochschule als Mitarbeiter aus dem technisch- und ingenieurwissenschaftlichen Bereich.

Die Annahme gründet sich darauf, dass vor allem im technisch- und ingenieurwissenschaftlichen Bereich die Einstiegschancen in der Wirtschaft sehr gut sind und demnach auch nur für einen begrenzten Zeitraum die wissenschaftliche Tätigkeit im Vordergrund stehen sollte. Hingegen treten im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften mehr Barrieren für einen späteren Wechsel in die Wirtschaft auf, so dass der wissenschaftliche Sektor oftmals eine gute Alternative darstellt. Aus diesem Grund wird angenommen, dass die Verpflichtungsgefühle der Geistes- und Sozialwissenschaftler gegenüber der Hochschule stärker ausgeprägt sind, um als Gegenleistung eine höhere Erwartung an die eigene Karriereentwicklung stellen zu können.

Das Beschäftigungsverhältnis im Hochschulbereich wurde bereits ausführlich im Abschnitt 2.2.3 vorgestellt. Es wird erwartet, dass das Beschäftigungsverhältnis im Zusammenhang mit der Ausprägung psychologischer Vertragsinhalte steht. Aufgrund des Vertragsverhältnisses wird angenommen, dass unbefristet beschäftigte Hochschulmitarbeiter ein stärkeres Verpflichtungsgefühl gegenüber ihrer Hochschule empfinden als befristet Beschäftigte.

H3.2: Unbefristet beschäftigte Hochschulmitarbeiter haben ein stärker ausgeprägtes Verpflichtungsgefühl als befristet Beschäftigte.

Die Hypothese basiert auf der Annahme, dass aufgrund der Reziprozität psychologischer Vertragsinhalte diejenigen Mitarbeiter, die ein unbefristetes Vertragsverhältnis haben, eher dazu bereit sind, sich für die Ziele ihres Arbeitgebers einzusetzen, als Mitarbeiter, die nur für eine begrenzte beziehungsweise befristete Zeit an der Hochschule tätig sind. Basis für diese Annahme liefert die bereits beschriebene Studie „Flexibilität ersetzt Kontinuität“ von Raeder und Grote (2001). Dieser Argumentation folgend sollten befristet Beschäftigte eine stärkere Ausprägung in der

Dimension Karriereentwicklung aufweisen. Aufgrund flexibilisierter Beschäftigung gewinnt der neue psychologische Vertrag immer weiter an Bedeutung, so dass die eigene Karriereentwicklung in den Vordergrund rückt und die „alten“ Dimensionen wie Loyalität und Arbeitsplatzsicherheit an Bedeutung verlieren.

H3.3: Befristet beschäftigte Hochschulmitarbeiter haben eine signifikant stärkere Ausprägung in der Erwartung an die Karriereentwicklung.

Darüber hinaus wird erwartet, dass Hochschulmitarbeiter mit der Vorerfahrung eines befristeten Arbeitsvertrags eine stärkere Ausprägung in der Dimension der Karriereentwicklung aufweisen. Begründet wird die Hypothese dadurch, dass aufgrund ihrer eigenen Vorerfahrung diese Beschäftigten bereits die Situation einer Befristung erlebt haben und wissen, dass sie sich für die Zeit nach Ablauf des Arbeitsvertrags weiterqualifizieren müssen.

H3.4: Die Vorerfahrung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen hat Auswirkungen auf die psychologischen Vertragsdimensionen.

Der Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften auf die Reaktionen auf einen Vertragsbruch wird in der Fragestellung 4 untersucht.

**Fragestellung 4:** Beeinflussen spezifische Persönlichkeitseigenschaften die Reaktionen auf einen Vertragsbruch?

Hierbei werden nur die Persönlichkeitseigenschaften, welche signifikante Zusammenhänge mit den Vertragsdimensionen aufweisen (Fragestellung 1), analysiert. Angenommen wird, dass die Persönlichkeitseigenschaft Leistungsmotivation ein Prädiktor der offen konstruktiven Reaktion darstellt.

H4.1: Die Persönlichkeitseigenschaft Leistungsmotivation ist ein signifikanter Prädiktor der offen konstruktiven Reaktion auf einen Vertragsbruch.

Leistungsmotivation beinhaltet das Streben nach Erfolg. Dieses Streben wird mit dem eigenen Anspruchsniveau abgeglichen und bewertet. Angenommen wird, dass Leistungsmotivation Einfluss auf die offen konstruktiven Reaktionen nimmt. Für leistungsmotivierte Mitarbeiter stehen die Zielerreichung und der Erfolg an erster Stelle. Angenommen wird deshalb, dass mit offen konstruktivem Verhalten auf nicht erfüllte Erwartungen reagiert wird, um die Arbeitsbeziehung wiederherzustellen und

die eigenen Ziele zu realisieren. Vor allem bei gerechtigkeitsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften liegt die Annahme nahe, dass destruktive Handlungen als Reaktion auf eine Enttäuschung gewählt werden (vgl. Bräutigam & Liebig, 2006).

H4.2: Die Sensibilität für Ungerechtigkeit ist ein signifikanter Prädiktor der verdeckt destruktiven Reaktion auf einen Vertragsbruch.

Wie im Abschnitt 2.3.2 erläutert, variiert die Tendenz und Intensität, mit der Personen Ungerechtigkeiten wahrnehmen und auf diese reagieren, stark (vgl. Huseman, Hatfield & Miles, 1987). Schmitt und Mohiyeddini (1996) konnten nachweisen, dass sich aus der individuellen Ungerechtigkeitssensibilität theoretisch zu erwartende Reaktionen auf eine widerfahrene Benachteiligung vorhersagen lassen. Für die eigene Untersuchung wird angenommen, dass die Ungerechtigkeitssensibilität ein Prädiktor der verdeckt destruktiven Reaktion ist.

Neben dem Einfluss der Persönlichkeitsmerkmale auf die Reaktionen eines Vertragsbruchs wird angenommen, dass auch die organisationalen Faktoren, insbesondere das Beschäftigungsverhältnis, Einfluss auf diese Reaktionen nehmen.

**Fragestellung 5:** Nehmen organisationale Faktoren Einfluss auf die Reaktionen auf einen Vertragsbruch?

Erwartet wird, dass unbefristet beschäftigte Hochschulmitarbeiter eine höhere Ausprägung in der Reaktionsart offen konstruktiv haben.

H5.1: Unbefristet Beschäftigte haben eine signifikant stärkere Ausprägung in der offen konstruktiven Reaktionsart als befristet Beschäftigte.

Die Hypothese basiert auf der Argumentation, dass unbefristete Beschäftigte ein höheres Interesse daran haben, dass die Arbeitsbeziehung nicht durch den Vertragsbruch nachhaltig gestört wird, da sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben. Offen konstruktive Reaktionen beinhalten das aktive Kommunizieren der Verletzung, um die Arbeitsbeziehung zu retten und zu stärken. Hingegen wird bei befristet Beschäftigten im Umkehrschluss angenommen, dass verstärkt auf verdeckte Reaktionsarten zurückgegriffen wird.

H5.2: Befristete beschäftigte Hochschulmitarbeiter haben eine stärkere Ausprägung in den verdeckten Reaktionsarten als unbefristet Beschäftigte.

Befristete Beschäftigung besagt, dass das Arbeitsvertragsverhältnis nur für eine kurze Zeit, vor allem im wissenschaftlichen Sektor teilweise sogar kürzer als ein Jahr, ausgelegt ist. Dementsprechend kann auch oftmals nicht das notwendige Vertrauen zum Vorgesetzten aufgebaut werden, um die Vertragsverletzung offen zu kommunizieren und die Arbeitsbeziehung zu retten. Aufgrund der nur kurzfristigen Arbeitsvertragsverhältnisse werden befristete Mitarbeiter tendenziell eher dazu neigen, verdeckt auf einen wahrgenommenen Vertragsbruch zu reagieren.

Nachdem in der ersten Befragung der Fokus vor allem auf den Einfluss von Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und den Persönlichkeitsmerkmale gelegt wurde, ist das Ziel der zweiten Befragung, potentielle Veränderungen der psychologischen Verträge im Zeitverlauf zu untersuchen.

### 3.2 Zusammenfassung der Hypothesen der zweiten Umfrage

Bisher ist nur eine Studie von Hecker (2010) bekannt, welche die Veränderung der Vertragsmerkmale über einen Zeitraum von einem Jahr erhob. Hecker stellte die Hypothese auf, dass sich die Vertragsmerkmale der Arbeitnehmer im Zeitverlauf intensivieren würden. Diese Hypothese ließ sich jedoch nicht bestätigen. Vielmehr deuteten die Ergebnisse daraufhin, dass die Erwartungen und Verpflichtungen sich tendenziell abschwächten. Weitere Studien zur Messung der Intensivierung der psychologischen Vertragsmerkmale im Zeitverlauf sind nicht bekannt. Unter nachfolgender Fragestellung werden die Hypothesen zur zeitlichen Entwicklung der psychologischen Vertragsdimensionen zusammengefasst.

**Fragestellung 6:**      Verändern sich psychologische Verträge im Zeitverlauf?

Auf Basis der Studie von Hecker (2010) sowie den Erkenntnissen von Raeder und Grote (2001) wird für die eigene Untersuchung erwartet, dass die psychologischen Vertragsdimensionen der unbefristet beschäftigten Mitarbeiter sich im Zeitverlauf nicht verändern.

H 6.1: Die psychologischen Verträge der unbefristeten Hochschulmitarbeiter verändern sich im Zeitverlauf nicht.

Für die Vertragsdimensionen der befristet Beschäftigten wird erwartet, dass es eine Abschwächung in der Erwartung an die Arbeitsplatzsicherheit gibt sowie, dass die

Verpflichtungsgefühle gegenüber dem Arbeitgeber abnehmen. Die Annahme der Abschwächung der Erwartungen und Verpflichtungen basiert auf Grundlage der im Abschnitt 2.2.3 vorgestellten Beschäftigungsbedingungen im Arbeitsumfeld Hochschule. Befristete Beschäftigungsverhältnisse haben kurze Laufzeiten - meist nur bis zu einem Jahr (vgl. Jongmanns, 2011). Deshalb wird von einer Abnahme der Erwartung an die Arbeitsplatzsicherheit ausgegangen.

H6.2: Die Erwartungen an die Arbeitsplatzsicherheit sowie die Verpflichtungsgefühle gegenüber der Hochschule nehmen bei befristet Beschäftigten im Zeitverlauf ab.

Psychologische Verträge basieren auf dem Prinzip der Reziprozität. Wird die Erwartung an die Arbeitsplatzsicherheit, die beispielsweise auf dem wahrgenommenen Versprechen eines Vorgesetzten entsteht, nicht erfüllt, so wird der Annahme folgend der Arbeitnehmer auch geringe Verpflichtungsgefühle empfinden.

Die Hochschulmitarbeiter wurden des Weiteren befragt, wie sie sich ihre mittelfristige berufliche Planung vorstellen. Die Antwortmöglichkeiten können in zwei Gruppen aufgeteilt werden: diejenigen, die auch mittelfristig ein Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule haben möchten und denjenigen, die ein Arbeitsverhältnis außerhalb der Hochschule anstreben. Auf Basis der nachfolgenden Fragestellung wurden die Hypothesen zu der beruflichen Planung gebildet.

**Fragestellung 7:** Führen berufliche Wechselambitionen zur Abschwächung der Verpflichtungsgefühle gegenüber dem Arbeitgeber Hochschule sowie zu einer stärkeren Ausprägung der Erwartung an die eigene Karriereentwicklung?

Es wird angenommen, dass die Erwartung an die eigene Karriereentwicklung bei Mitarbeitern, die zukünftig einen Wechsel anstreben, zunimmt, um sich bestmöglich für neue Arbeitstätigkeiten außerhalb des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses zu qualifizieren.

H7.1: Die Erwartung der Karriereentwicklung nimmt bei Hochschulmitarbeitern, die mittelfristig eine Tätigkeit außerhalb der Hochschule anstreben, im Zeitverlauf zu.

Ergänzend zu obiger Hypothese wird erwartet, dass Mitarbeiter mit Wechselambitionen zusätzlich abnehmende Verpflichtungsgefühle gegenüber ihrer Hochschule empfinden.

H7.2: Das Verpflichtungsgefühl der Hochschulmitarbeiter, die mittelfristig eine Tätigkeit außerhalb der Hochschule anstreben, nimmt im Zeitverlauf ab.

Begründet wird die Hypothese 7.2 dadurch, dass Mitarbeiter mit Wechselabsichten ihren Fokus auf die eigene Entwicklung legen, anstatt sich gegenüber ihrem Arbeitgeber und dessen Entwicklung verantwortlich zu zeigen. Dieser Argumentation folgend nehmen die Verpflichtungen ab, wenn mit dem Gedanken an einen beruflichen Wechsel gespielt wird.

Vor dem Hintergrund der Fragestellung 8 wird untersucht, ob die konstruktiven Reaktionen im Zeitverlauf zunehmen.

**Fragestellung 8:** Nehmen die konstruktiven Reaktionen auf einen Vertragsbruch in der zeitlichen Entwicklung zu?

Für die offen konstruktive Reaktion wird eine Zunahme über den Zeitverlauf erwartet. Konstruktive Reaktionen des Mitarbeiters zielen darauf ab, die Arbeitsbeziehung aufrechtzuerhalten. Annahme ist, dass in Abhängigkeit des Beschäftigungsverhältnisses eine Zunahme der konstruktiven Reaktionen bei unbefristet Beschäftigten zu beobachten ist.

H8: Die offen konstruktiven Reaktionen auf einen Vertragsbruch nehmen bei unbefristeten Mitarbeitern im Zeitverlauf zu.

Begründet wird die Annahme dadurch, dass bei unbefristet Beschäftigten bereits eine stabilere Arbeitsbeziehung vorherrscht, welche sich im Zeitverlauf noch weiter verfestigt. Über die längere Zugehörigkeitsdauer zu einer Hochschule wird entsprechend eher Vertrauen zu den Mitarbeitern und Vorgesetzten aufgebaut als dies in einem befristeten Arbeitsverhältnis möglich wäre. Dementsprechend wird erwartet, dass Mitarbeiter bei Verletzungen und Problemen tendenziell offen konstruktiv reagieren, da sie ein stärkeres Interesse am Fortbestehen der Arbeitsbeziehung haben. Ein weiterer Punkt ist, dass unbefristet Beschäftigte ihre Vorgesetzten vermutlich aufgrund der längeren Zugehörigkeitsdauer besser kennen und wissen, ob und wie sie

einen Vertragsbruch kommunizieren können. Die „Barriere“ bei der Kommunikation des Vertragsbruchs sollte geringer sein als bei befristet Beschäftigten. Bei befristet Beschäftigten spielt vermutlich der Gedanke, dass ihnen das Ansprechen eines Vertragsbruchs bei der Verlängerung ihres befristeten Arbeitsvertrags hinderlich sein könnte, eine Rolle.

Der folgende Abschnitt Untersuchungsmethodik beschreibt den Aufbau der einzelnen Untersuchungsabschnitte.

## 4. Untersuchungsmethodik

Begonnen wird dieses Kapitel mit der Beschreibung des Aufbaus der Untersuchung. Daran schließt sich die Vorstellung der Operationalisierung der einzelnen Skalen der beiden Fragebögen an. Die Unterschiede zwischen der ersten und zweiten Befragung werden ergänzend hervorgehoben. Abschließend werden einzelne, ausgewählte deskriptive Merkmale präsentiert.

### 4.1 Aufbau der Untersuchung

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurden insgesamt drei Befragungen durchgeführt: eine Vorstudie sowie zwei Hauptstudien. Nachfolgende Abbildung zeigt die einzelnen Schritte bis zur Fertigstellung des finalen Fragebogens.



**Abbildung 14: Aufbau der Untersuchung**  
Quelle: eigene

Nach umfassender Literaturrecherche wurden zusätzlich Interviews mit wissenschaftlichen Mitarbeitern geführt, um zu gewährleisten, dass die psychologischen Vertragsinhalte möglichst umfassend in der Befragung abgebildet werden. Nach Auswertung der Interviews wurden die entsprechenden Ergänzungen

vorgenommen. Vor allem ist hier die Erwartung an das wissenschaftliche Arbeiten zu nennen, welche von den wissenschaftlichen Mitarbeitern immer wieder in den Interviews genannt wurde. Nach Fertigstellung der ersten Fragebogenversion wurde ein Pretest mit 25 Teilnehmern durchgeführt. Nach einer kurzen Überarbeitungsphase konnte der Fragebogen zur Hauptuntersuchung auf die Internetplattform Unipark eingestellt werden. Im nächsten Abschnitt wird die Operationalisierung des Fragebogens beschrieben. Der Fragebogen ist dem Anhang zu entnehmen.

## 4.2 Zusammensetzung erste Umfrage

In der Einleitung zum Fragebogen wurde den Befragungsteilnehmern als Umfrageziel die Analyse der Beschäftigungssituation von wissenschaftlichen Mitarbeitern und deren Auswirkung auf Motivation, Zufriedenheit und Persönlichkeit genannt. Der Begriff des psychologischen Vertrags wurde nicht verwendet, um möglichst eine Beeinflussung im Antwortverhalten zu vermeiden. Die Teilnehmer wurden darauf hingewiesen, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Des Weiteren wurden sie gebeten, bei den Fragen nicht sozial erwünscht zu antworten, sondern wahrheitsgemäß. Um die Attraktivität für die Teilnahme zu erhöhen, wurden drei Buchgutscheine unter allen Teilnehmern ausgelost. Zur Zuordnung der Teilnehmer von Erst- und Zweitbefragung mussten die Teilnehmer einen Code nach vorgegebenem Schema zu Beginn des Fragebogens generieren. Die Fragebögen der ersten und zweiten Umfrage lassen sich in nachfolgende Befragungsabschnitte unterteilen:

- Demografische Angaben
- Persönlichkeitsmerkmale
- Psychologischer Vertrag
- Reaktionen auf einen wahrgenommenen Vertragsbruch

Begonnen wird mit der Vorstellung der Zusammensetzung des Fragebogens zu den demografischen Angaben.

### 4.2.1 Demografische Angaben

Um eine möglichst genaue Kenntnis über die Zusammensetzung der Stichprobe zu erhalten, wurden zu Beginn des Fragebogens demografische Angaben erhoben. Zusätzlich zu den Angaben zu Geschlecht, Alter und Familienstand wurde gefragt, ob die Teilnehmer bereits ihren Kinderwunsch aufgrund ihrer beruflichen Situation zurückgestellt haben. Darüber hinaus wurden Fragen zum Arbeitsumfeld Hochschule

gestellt, um einen möglichst dezidierten Einblick in die Beschäftigungssituationen wissenschaftlicher Hochschulmitarbeiter zu erhalten und im weiteren Verlauf Rückschlüsse auf die psychologischen Verträge ziehen. Bei den Fragen zum Arbeitsumfeld Hochschule wurde sich an den Fragen der Studie „Projekt Campus“ orientiert (vgl. Grün et al., 2009). Bei der Auswahl der Items wurde der Schwerpunkt auf die Erhebung des Beschäftigungsverhältnisses und der aktuellen beruflichen sowie persönlichen Situation gelegt. In nachfolgender Tabelle sind die einzelnen Items zur Erfassung des Arbeitsumfelds Hochschule aufgeführt.

<b>Kurzbezeichnung</b>	<b>Item</b>
<b>Bildungsabschluss</b>	Welcher ist Ihr bisher höchster erreichter Bildungsabschluss?
<b>Fachrichtung</b>	Bitte geben Sie an, in welcher Fachrichtung Sie derzeit tätig sind.
<b>Erwerbstätigkeit</b>	In welcher Art von Beschäftigungsverhältnis arbeiten Sie?
<b>Arbeitsvertrag</b>	Wie ist Ihr Arbeitsvertrag gestaltet?
<b>Dauer Arbeitsvertrag</b>	Fall Sie derzeit einen befristeten Arbeitsvertrag haben, welche Gesamtlaufzeit hat dieser insgesamt? Wie lange ist noch die verbleibende Laufzeit Ihres gegenwärtigen befristeten Arbeitsvertrags?
<b>Arbeitszeit</b>	Wie viele Arbeitsstunden sind in Ihrem Arbeitsvertrag wöchentlich festgelegt?
<b>Ablauf Arbeitsvertrag</b>	Fall Sie sich derzeit in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis befinden, womit rechnen Sie nach Ablauf von diesem?
<b>Vorherige Befristung</b>	Haben Sie vor Ihrer derzeitigen Anstellung schon befristete Arbeitsverträge gehabt?
<b>Grund für Berufswahl</b>	Was hat Sie dazu bewogen, ein Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule anzunehmen?
<b>Zukunft</b>	Auch welche berufliche Perspektive arbeiten Sie mittelfristig hin?
<b>Bezahlung</b>	Wie bewerten Sie die Bezahlung von wissenschaftlichen Mitarbeitern?

**Tabelle 11: Übersicht demografische Faktoren**  
Quelle: eigene

Vor allem die Unterteilung nach befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen bildet die Basis für die Auswertung der Ergebnisse. Bei den Teilnehmern, die sich in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis befanden, wurde zusätzlich abgefragt, wie lange ihr derzeitiger Arbeitsvertrag noch andauert und

was sie nach Ablauf desselbigen erwarten. Um die berufliche und auch persönliche Situation näher beleuchten zu können, wurde darüber hinaus erhoben, wie viele befristete Beschäftigungsverhältnisse die Teilnehmer bisher an einer Hochschule innehatten. Wie bereits im Theorieteil erwähnt, spielen die Erfahrungen aus vorherigen Beschäftigungsverhältnissen eine wichtige Rolle bei der Untersuchung der aktuellen psychologischen Verträge der Hochschulmitarbeiter.

Nachdem die Items zu den soziodemografischen und organisationalen Faktoren beschrieben wurden, werden nachfolgend die einzelnen Skalen zur Erfassung der Persönlichkeitseigenschaften vorgestellt.

#### 4.2.2 Skalen zur Erhebung der Persönlichkeitseigenschaften

Im Abschnitt 2.3 wurden bereits die für die eigene Untersuchung relevanten Persönlichkeitseigenschaften vorgestellt. An dieser Stelle wird lediglich auf die verwendeten Skalen sowie die Testgüte eingegangen. Die einzelnen Items der jeweiligen Skalen sind dem Anhang C1 bis C5 zu entnehmen.

##### **Skala Gerechter-Welt-Glaube**

Zur Erhebung des Gerechte-Welt-Glaubens wurde in dieser Studie auf die bereits im Abschnitt 2.3.1 beschriebene GWAL-Skala von Dalbert, Montada und Schmitt (1987) zurückgegriffen und um zusätzliche Items aus der Persönliche Gerechte-Welt-Skala (GWPER) von Dalbert (1999) ergänzt. Die GWAL-Skala besteht aus insgesamt sechs Items und lädt auf einem Faktor. Die Skala GWPER besteht aus sieben Items zur Erfassung des persönlichen Glaubens an eine gerechte Welt. Die Items beider Skalen sind auf einer sechsstufigen Antwortskala mit den Abstufungen „stimmt überhaupt nicht“ bis „stimmt genau“ angeordnet. Eine Unterscheidung zwischen allgemeinem und persönlichem Gerechte-Welt-Glauben ist vor allem für die Untersuchung der seelischen Gesundheit unabdingbar. Persönliche Ungerechtigkeits Erfahrung wirkt belastender als allgemeine Ungerechtigkeit (vgl. Dalbert & Yamauchi, 1994). Hinsichtlich der Untersuchung psychologischen Verträge von Hochschulmitarbeitern im Zusammenhang mit erfahrener Ungerechtigkeit ist die Skala des Gerechte-Welt-Glaubens von großer Bedeutung. Die zusammengesetzte Skala stellt ein sehr ökonomisches Messinstrument dar und lässt sich in insgesamt zehn Minuten bearbeiten.

Die Reliabilität der Skala GWPER variierte in sieben Studien zwischen  $\alpha = .82$  und  $\alpha = .91$  (vgl. Dalbert, 1999; Stöber, 2002); die Reliabilität von GWAL variierte zwischen  $\alpha = .79$  und  $\alpha = .82$  (vgl. Dalbert & Schneider, 1995, S. 13).

### **Skala Ungerechtigkeitsensibilität**

Die Kombination der vier Indikatoren Häufigkeit, Stärke der Emotion, mentale Intrusivität von Gedanken an eine widerfahrene Ungerechtigkeit sowie Vergeltungswünsche bildet die Grundlage für die Formulierung der Items zur Erhebung der Ungerechtigkeitsensibilität. Zur Messung der Ungerechtigkeitsensibilität wurde auf die Kurzskalen von Schmitt, Maes und Schmal (1995) zurückgegriffen. Das Erleben der Ungerechtigkeit setzt sich dementsprechend aus vier Facetten (Opfer-, Nutznießer-, Beobachter- und Tätersensibilität) zusammen. Jede Facette wird durch zehn Items repräsentiert. Die Reliabilitäten der Subskalen liegen bei Opfersensibilität  $\alpha = .92$ , Beobachtersensibilität  $\alpha = .94$ , Nutznießersensibilität  $\alpha = .93$  und Tätersensibilität  $\alpha = .96$  (vgl. Schmitt et al., 2009). Die vier Facetten lassen sich nach Schmitt (2009) klar von den Skalen zum allgemeinen und persönlichen Gerechte-Welt-Glauben abgrenzen. In der vorliegenden Untersuchung wurde auf zwölf Items aus den Kurzskalen von Schmitt et al. (1995) zurückgegriffen. Es wurde sich dafür entschieden, lediglich die Opfer- und die Nutznießerperspektive zu erheben. Zum einen ist dies dem ökonomischen Gesichtspunkt der Beantwortungsdauer des Fragebogens geschuldet, zum anderen wird erwartet, dass die Erhebung des persönlichen Empfindens von Ungerechtigkeit und Gerechtigkeit für die eigene Untersuchung relevanter ist als die Beobachtung einer solchen.

### **Skala Perfektionismus**

Zur Messung der Persönlichkeitseigenschaft Perfektionismus wird auf Items der deutschsprachigen Version der Mehrdimensionalen Perfektionismus Skala (MPS-F) von Frost, Marten, Lahart und Rosenblate (1990) zurückgegriffen. Der funktionale Perfektionismus wird durch die beiden Subskalen Hohe Standards und Organisiertheit repräsentiert. Die Subskalen des funktionalen Perfektionismus korrelieren positiv mit hoher Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft. Der dysfunktionale Perfektionismus besteht aus den vier Subskalen Fehlersensibilität, Leistungsbezogene Zweifel, Erwartungen der Eltern und Kritik durch die Eltern. Der MPS-F wurde einer Stichprobe von 1170 Personen unterzogen, so dass auf eine Skala mit zufriedenstellender Testgüte zurückgegriffen werden kann. Die Reliabilitäten der

Subskalen liegen für Fehlersensibilität bei  $\alpha = .89$ , Leistungsbezogene Zweifel  $\alpha = .70$ , Erwartungen der Eltern  $\alpha = .88$ , Kritik durch die Eltern  $\alpha = .85$ , Hohe Standards  $\alpha = .84$ , Organisiertheit  $\alpha = .90$ . Die vorgenannten sechs Subskalen sind valide und weisen befriedigende bis hohe Konsistenzen auf (vgl. Altstötter-Gleich & Bergemann, 2006). In der vorliegenden Untersuchung wurde auf insgesamt elf Items des MPS-F zurückgegriffen. Aus den Subskalen Fehlersensibilität, Leistungsbezogene Zweifel, Erwartung der Eltern, Hohe Standards und Organisiertheit wurde jeweils zwei Items verwendet, aus der Subskala Kritik durch die Eltern nur ein Item.

### **Skala Leistungsmotivation**

Bei der Konstruktion der Skala zur Leistungsmotivation wurde sich am Leistungsmotivationsinventar (LMI) von Schuler und Prochaska (2001) orientiert. Das Leistungsmotivationsinventar wird bevorzugt bei der Personalauswahl eingesetzt und dient dazu, alle für das Berufsleben relevanten Faktoren in einem Instrument zu vereinigen. Innerhalb des LMI wird zwischen 17 Dimensionen unterschieden, welche jeweils durch zehn Items repräsentiert werden. Des Weiteren existiert eine Kurzform dieses Fragebogens mit nur 30 Items zu Erhebung der Leistungsmotivation. Die interne Konsistenz des LMI liegt bei  $\alpha = .68$  für Internalität bis  $\alpha = .86$  für Schwierigkeitspräferenz der einzelnen Subskalen (vgl. Schuler & Prochaska, 2001). Für die eigene Untersuchung wurde sich dazu entschieden, Leistungsmotivation anhand von nur acht Dimensionen zu messen. Vor allem hinsichtlich der Bearbeitungsdauer des Fragebogens macht die Konzentration auf weniger Subskalen Sinn. Die Dimensionen wurden in Anlehnung an den LMI gebildet und entwickelt: Flexibilität, Angst vor Misserfolg, Selbstkontrolle, Engagement, Statusorientierung, Zielsetzung und Aufgabenschwierigkeit. Bei der Auswahl der Dimensionen wurde sich an der dreifaktoriellen Lösung der Hauptkomponentenanalyse des LMI orientiert, welche insgesamt 63 Prozent der Gesamtvarianz aufklärt. Der Faktor 1 beschreibt das Leistungsstreben und den Ehrgeiz. Hierunter fallen die ausgewählten Subskalen Engagement, Zielsetzung und Statusorientierung. Die Subskalen Flexibilität, Angst vor Misserfolg und Aufgabenschwierigkeit sind dem Faktor 2, welcher von Schuler und Prochaska (2001) als Quelle der Zuversicht beschrieben wird, zuzuordnen. Hierbei stehen die Unabhängigkeit, die eigene Stärke und die Zielerreichung im Vordergrund. Die Subskalen Selbstkontrolle und Beharrlichkeit laden auf dem dritten Faktor, welcher eine organisierte Herangehensweise sowie die Motivation zur

Zielerreichung beschreibt. Die einzelnen Subskalen sind der Tabelle zu entnehmen. Die einzelnen verwendeten Items finden sich im Anhang wieder.

<b>Faktor</b>	<b>Subskalen</b>	<b>Beschreibung</b>
1	<b>Statusorientierung</b>	Profilierung aufgrund eigener beruflicher Leistung
	<b>Engagement</b>	Grad der Anstrengungsbereitschaft
	<b>Zielsetzung</b>	Zukunftsorientierte Handlung, um ein gesetztes Ziel zu realisieren
2	<b>Furcht vor Misserfolg</b>	Motivation durch Angst vor Misserfolg
	<b>Flexibilität</b>	Neuen Situationen gegenüber aufgeschlossen zu sein
	<b>Schwierigkeitspräferenz</b>	Bevorzugung von anspruchsvollen Zielen und Aufgabenstellungen
3	<b>Beharrlichkeit</b>	Stetige und zielgerichtete Verfolgung von Zielen
	<b>Selbstkontrolle</b>	Gewissenhafte und organisierte Arbeitsweise

**Tabelle 12:** Subskalen Leistungsmotivationsinventar  
**Quelle:** vgl. Schuler & Frinrup, 2002

### **Skala Frustrationstoleranz**

Insgesamt gibt es nur sehr wenig Messinstrumente zur Erhebung der Frustrationstoleranz. Aus diesem Grund wurde sich dazu entschieden, auf vier Items des Fragebogens zur Ermittlung des Führungskräfteentwicklungsbedarfs beim Polizeipräsidium Köln zurückzugreifen (vgl. Goebel, 2007). Zwei der Items mussten für die spätere Auswertung umcodiert werden. Insgesamt gibt es hochsignifikante positive Korrelationen zwischen den Items, so dass davon ausgegangen werden kann, dass die Items auf eine Dimension abzielen. Die interne Konsistenz liegt bei  $\alpha = .58$ .

### **Skala Ambiguitätstoleranz**

Nach Einführung des Konstrukts der Ambiguitätstoleranz durch Frenkel-Brunswick (1949) fand eine intensive Auseinandersetzung mit dieser Thematik statt. Ein recht bekanntes Messinstrument ist das sogenannte Inventar zur Messung der Ambiguitätstoleranz (IMA) von Reis (1996). Der IMA besteht insgesamt aus 40 Items und unterscheidet zwischen fünf faktorenanalytisch differenzierten Ambiguitätsbereichen. Für die vorliegende Studie ist das Messinstrument jedoch nicht ökonomisch genug, da die Bearbeitungszeit bei 10 bis 15 Minuten liegt. Zur Messung der Ambiguitätstoleranz wurde auf eine Skala von Maes, Schmitt und Schmal (1996) zurückgegriffen, welche Ambiguitätstoleranz anhand von sechs Items misst. Die Reliabilität der eindimensionalen Skala liegt bei  $\alpha = .71$ . Aufgrund der Testgüte und der Bearbeitungsdauer wurde sich für die kürzere Skala entschieden.

### **Arbeitszufriedenheit**

Arbeitszufriedenheit ist das mit am intensivsten untersuchte und diskutierte Konstrukt im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie (vgl. Nerdinger, 2014). Die Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ) von Fischer und Lück (1972) ist das bekannteste Messinstrument zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit. Insgesamt setzt sich diese Skala aus 37 Items zusammen und unterscheidet vier Dimensionen: Selbstverwirklichung, Resignation, Zufriedenheit mit der Bezahlung, Einschätzung der Firma. Der SAZ baut auf einem Fragebogen von Brayfield und Rothe (1951) auf, welcher die allgemeine Arbeitszufriedenheit misst. Für die eigene Untersuchung steht die Messung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit im Fokus, so dass sich dafür entschieden wurde, auf den Fragebogen von Brayfield und Rothe zurückzugreifen. Eine Unterteilung in vier Dimensionen, wie die Skala SAZ vornimmt, ist für die eigene Untersuchung nicht notwendig. Die Items werden, wie beim SAZ, auf einer fünfstufigen Punkteskala gemessen und zusammengefasst. Die verwendeten Items wurden aus dem englischen sinngemäß übersetzt. Auf einer fünfstufigen Skala sollten die Teilnehmer ankreuzen, inwiefern sie den Aussagen zustimmen (von „stimme ich voll und ganz zu“ bis „stimme ich ganz und gar nicht zu“) (vgl. Price & Müller, 1997).

#### **4.2.3 Skala zur Erhebung des psychologischer Vertrags**

In diesem Abschnitt wird die Operationalisierung des Konstrukts des psychologischen Vertrags vorgestellt. Zur Analyse psychologischer Verträge können, wie im Abschnitt 2.1.8 vorgestellt, drei Ansätze gewählt werden: der merkmalsorientierte, der inhaltsorientierte und der evaluative Ansatz. Der merkmalsorientierte Ansatz misst einzelne Merkmale psychologischer Verträge, so dass verallgemeinernde Aussagen über die Vertragsinhalte abgeleitet werden können. Wie bereits aufgezeigt, weist das Arbeitsumfeld Hochschule sehr spezielle Charakteristika, wie unter anderem die Arbeitsvertragsverhältnisse oder die Motivation der Hochschulmitarbeiter für die Aufnahme einer Arbeitstätigkeit an einer Hochschule, auf. Für die eigene Untersuchung wurde sich gegen die merkmalsorientierte Erhebung entschieden, da den speziellen Bedingungen des Arbeitsumfelds Hochschule Rechnung getragen werden soll. Im Gegensatz hierzu misst der inhaltsorientierte Ansatz die spezifischen Erwartungen und Verpflichtungen der Mitarbeiter, was für die vorliegende Arbeit von erheblicher Relevanz ist. Ein Hauptproblem der Messung psychologischer Verträge besteht in der Operationalisierung der Vertragsinhalte. Bereits 1979 wurden die ersten

Skalen zur Messung psychologischer Vertragsinhalte von Modway, Steers und Porter entwickelt. Aus heutiger Sicht haben diese Skalen nur noch im entferntestem Sinne mit den Fragebögen zu tun, die heute für die Messung psychologischer Verträge verwendet werden, da lediglich die Verbindung zum Unternehmen gemessen wird, jedoch die Wechselseitigkeit sowie andere Facetten nicht untersucht werden. Bis heute wurden zahlreiche Skalen zur Messung psychologischer Vertragsinhalte konstruiert. Unter anderem entwickelten Millward und Hopkins (1998) ein Messinstrument, welches erstmals zwischen relationalen und transaktionalen Vertragsinhalten unterschied. Der Fokus wurde bei den Items auf Karriereentwicklung, Motivation und Bindung an die Organisation in den Vordergrund gelegt. Die wechselseitigen Erwartungen wurden jedoch nur durch wenige Items repräsentiert (vgl. Millward & Hopkins, 1998).

Der bekannteste Fragebogen zur Messung psychologischer Verträge stellt der "Psychological Contract Inventory (PCI)" von Rousseau (2000) dar. Die Skala vereint den inhaltsorientierten und den evaluierenden Ansatz. Zuerst werden spezifische Vertragsinhalte erhoben und im zweiten Schritt wird der Grad der Erfüllung ebendieser gemessen. Die Befragungsteilnehmer sollen einschätzen, ob sie die Verpflichtungen gegenüber ihrem Arbeitgeber erfüllen und inwieweit der Arbeitgeber im Gegenzug seine Verpflichtungen erfüllt. Der PCI unterteilt die Verpflichtungen in die zwei Kategorien der Verpflichtungen der Mitarbeiter und der Verpflichtungen der Organisation, um die Wechselseitigkeit widerzuspiegeln. Die Hauptkomponentenanalyse ergibt nachfolgende Lösung: fünf Verpflichtungen auf Arbeitgeberseite und sechs Verpflichtungen auf Arbeitnehmerseite. Zu den Verpflichtungen zählen unter anderem die Loyalität gegenüber dem Unternehmen; interne und externe Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowie dynamische Arbeitsleistung zur Weiterentwicklung der Organisationsziele (vgl. Rousseau, 2000).

In der vorliegenden Arbeit wurde ebenfalls eine Kombination aus inhaltsorientiertem und evaluativem Ansatz gewählt, um die psychologischen Verträge einerseits und den Erfüllungsgrad andererseits, abzubilden. Bei der Entwicklung der Items wurde sich an den Dimensionen des PCI von Rousseau (2000) orientiert, jedoch aufgrund der spezifischen Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen Dimensionen ergänzt sowie

für die eigene Studie nicht zweckmäßige Inhalte weggelassen. Nachfolgend wird die Entwicklung der Skala vorgestellt. Eine Herausforderung bestand darin, die Wechselseitigkeit der Verpflichtungen und Erwartungen innerhalb des psychologischen Vertrags abzubilden. Vorab musste festgelegt werden, wer die beiden Vertragsparteien sind. Die Vertragspartei der Arbeitnehmerseite und somit die Messung der Erwartungen wird in der vorliegenden Arbeit durch die wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiter repräsentiert. Die Hochschulmitarbeiter sollten angeben, welche impliziten Erwartungen sie an ihre Hochschule stellen („Ich erwarte von meiner Hochschule/Arbeitgeber, dass...“) und zusätzlich bewerten, ob diese Erwartungen erfüllt werden oder nicht. Hingegen gestaltete sich die Messung der Verpflichtungen der Arbeitgeberseite weitaus schwieriger. Langläufig wird der Begriff des Arbeitgebers Hochschule verwendet. Hierunter verbirgt sich jedoch nicht eine einzelne Person, sondern eine Institution. Demnach kann nicht das Individuum, wie beispielsweise der Manager eines Unternehmens, befragt werden, inwiefern der Mitarbeiter den unausgesprochenen, aus dem psychologischen Vertrag entstehenden Verpflichtungen nachkommt. Aus diesem Grund wurden die Verpflichtungsgefühle gegenüber dem Arbeitgeber Hochschule aus der Sichtweise der Hochschulmitarbeiter erhoben („Ich sehe mich verpflichtet/Ein Arbeitgeber kann von mir als Arbeitnehmer erwarten, dass...“). Zusätzlich sollte angegeben werden, ob diese Verpflichtungen seitens des Hochschulmitarbeiters erfüllt werden oder nicht.

Um vor allem den besonderen Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen Rechnung zu tragen, wurde sich zusätzlich am Konzept des neuen psychologische Vertrags von Raeder und Grote (2001) orientiert. Demnach steht nicht, wie bei der Annahme traditioneller psychologischer Verträge, die Langfristigkeit der Arbeitsbeziehung im Vordergrund, sondern die Förderung der eigenen Karriere sowie der individuellen Qualifikationen als Antwort auf die flexiblen Beschäftigungsbedingungen. Zusätzlich wurden jedoch Elemente der alten, traditionellen psychologischen Verträge übernommen, um gegebenenfalls Unterschiede in Abhängigkeit der unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse (befristet/unbefristet) aufzuzeigen. Nachfolgende Tabelle zeigt die vorgeschlagenen Dimensionen psychologischer Verträge.

Erwartungen der Hochschulmitarbeiter	Verpflichtungen der Hochschulmitarbeiter
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung der eigenen Karriere</li> <li>- Förderliche Arbeitsbedingungen</li> <li>- Möglichkeit des wissenschaftlichen Arbeitens</li> <li>- Arbeitsplatzsicherheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Loyalität gegenüber der Hochschule</li> <li>- Engagement und Arbeitsleistung</li> <li>- Förderung und Weiterentwicklung der Organisation</li> </ul>

**Tabelle 13: Angedachte Dimensionen des psychologischen Vertrags**  
**Quelle: eigene**

Die in Tabelle 13 angedachten Dimensionen psychologischer Verträge werden nachfolgend in der Übersicht dargestellt und beschrieben.

Erwartungen der Hochschulmitarbeiter	Beschreibung
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung der eigenen Karriere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokussierung auf die eigene Karriereentwicklung sowie der Möglichkeit der Weiterqualifikation.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderliche Arbeitsbedingungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erwartung, dass eine gute Arbeitsumgebung bereitgestellt wird. Darunter werden nicht nur die Arbeitsbedingungen an sich subsumiert, sondern auch die Erwartungen an eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten und die Förderung durch eben diese.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Möglichkeit des wissenschaftlichen Arbeitens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erwartung, dass durch die Hochschule die Rahmenbedingungen bereitgestellt werden, um Forschen sowie an wissenschaftlichen Fragestellungen arbeiten zu können.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsplatzsicherheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erwartung, dass der Arbeitsplatz so ausgestaltet ist, dass ohne Zukunftsorgen der Arbeit nachgegangen werden kann.</li> </ul>

**Tabelle 14: Beschreibung der angedachten Dimensionen der Erwartungen**  
**Quelle: eigene**

Die Erwartungen der Hochschulmitarbeiter werden durch 20 Items repräsentiert. Auf einer sechsstufigen Skala sollten die Hochschulmitarbeiter angeben, inwiefern Sie den beschriebenen Erwartungen zustimmen oder nicht („stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme voll und ganz zu“). Des Weiteren sollte hinter jeder Erwartung markiert werden, ob der jetzige Arbeitgeber die Erwartungen erfüllt oder nicht. Den Teilnehmern wurde zusätzlich die Möglichkeit eingeräumt, weitere, bisher nicht

berücksichtigte Erwartungen in einem Freitextfeld einzutragen. Nachfolgende Tabelle zeigt die einzelnen Items der zuvor beschriebenen vier Subdimensionen.

<b>Ich erwarte von meiner Organisation, dass...</b>		
<b>Nr.</b>	<b>Item</b>	<b>Dimension</b>
<b>Erw.1</b>	meine Vorgesetzten an meiner Arbeit interessiert sind.	<b>Förderliche Arbeitsbedingungen</b>
<b>Erw.2</b>	ich das Vertrauen meiner Vorgesetzten habe.	
<b>Erw.3</b>	mir die Möglichkeit eröffnet wird, in einer guten kollegialen Beziehung zu arbeiten.	
<b>Erw.4</b>	mir eine gute Arbeitsumgebung geboten wird.	
<b>Erw.5</b>	meine Vorgesetzten mich fördern.	
<b>Erw.6</b>	mir auch ermöglicht wird, an wichtigen Entscheiden teilzuhaben.	
<b>Erw.7</b>	ich bei Problemen auch außerhalb der Arbeit unterstützt werde.	
<b>Erw.8</b>	ich für meine Arbeit entsprechend entlohnt werde.	
<b>Erw.9</b>	mir ein sicherer Arbeitsplatz geboten wird.	<b>Arbeitsplatzsicherheit</b>
<b>Erw.10</b>	mein Arbeitsvertrag so gestaltet ist, dass ich ohne Zukunftssorgen meiner Arbeit nachgehen kann.	
<b>Erw.11</b>	mir interessante Aufgabenstellungen geboten werden.	<b>Förderung der eigenen Karriere</b>
<b>Erw.12</b>	mir Herausforderungen geboten werden.	
<b>Erw.13</b>	mir ein gutes Sprungbrett für meine zukünftige Karriere geschaffen wird.	
<b>Erw.14</b>	mir gute Möglichkeiten für meine Karriereentwicklung bereitgestellt werden.	
<b>Erw.15</b>	ich selbstständig auch mal neue Ideen verfolgen kann.	
<b>Erw.16</b>	durch Weiterbildungsmaßnahmen mein berufliches Vorankommen unterstützt wird.	
<b>Erw.17</b>	mir die Möglichkeit gegeben wird, meine Fähigkeiten weiterzuentwickeln.	
<b>Erw.18</b>	ich die Möglichkeit erhalte, an wissenschaftlichen Kolloquien und Kongressen teilzunehmen.	<b>Möglichkeit des wissenschaftlichen Arbeitens</b>
<b>Erw.19</b>	ich an wissenschaftlichen Fragestellungen arbeiten kann.	
<b>Erw.20</b>	ich im Bereich der Lehre mitwirken kann.	

**Tabelle 15: Operationalisierung der Erwartungen der Hochschulmitarbeiter**  
**Quelle: eigene**

Nachdem auf die Erwartungen der Hochschulmitarbeiter eingegangen wurde, sollen nun die Dimensionen der Verpflichtungen gegenüber der Hochschule vorgestellt werden.

Verpflichtungen der Hochschulmitarbeiter	Beschreibung
- Loyalität gegenüber der Hochschule	- Verpflichtung, sich loyal gegenüber dem Arbeitgeber zu verhalten und diesen, auch nach außen, gut zu vertreten.
- Engagement und Arbeitsleistung	- Verpflichtung, Aufgaben zu übernehmen, die über den eigentlichen Arbeitsvertrag hinausreichen. Darunter wird beispielsweise das Ableisten von erforderlichen Überstunden oder das Zurückstellen der eigenen Interessen verstanden.
- Förderung und Weiterentwicklung der Organisation	- Verpflichtung der Hochschulmitarbeiter, die Entwicklung der Institution Hochschule zu unterstützen und die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen so zu entwickeln und einzusetzen, dass sie dem Vorankommen der Hochschule dienen.

**Tabelle 16:** Beschreibung der angedachten Dimensionen der Verpflichtungen  
**Quelle:** eigene

Die Verpflichtungen der Hochschulmitarbeiter gegenüber der Organisation Hochschule werden durch 18 Items repräsentiert. Analog zu den Erwartungen sollten die Befragungsteilnehmer angeben, inwiefern Sie den beschriebenen Verpflichtungen zustimmen oder nicht („stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme voll und ganz zu“). Die Teilnehmer sollten darüber hinaus bewerten, ob sie ihrer derzeitigen Tätigkeit die jeweiligen Verpflichtungen erfüllen. Des Weiteren konnten in einem Freitextfeld zusätzliche Verpflichtungen ergänzt werden.

<b>Ich sehe mich verpflichtet/Ein Arbeitgeber kann von mir als Arbeitnehmer erwarten, dass...</b>		
<b>Nr.</b>	<b>Item</b>	<b>Dimension</b>
<b>Verpfl.1</b>	ich auch freiwillig Aufgaben übernehme, die nicht im Vertrag geregelt sind.	<b>Engagement und Arbeitsleistung</b>
<b>Verpfl.2</b>	ich meine eigenen Interessen zurückstelle, um die Arbeit meiner Vorgesetzten zu unterstützen.	
<b>Verpfl.3</b>	ich Überstunden mache, wenn es erforderlich ist.	
<b>Verpfl.4</b>	ich einen Arbeitsplatzwechsel akzeptiere, wenn nötig.	
<b>Verpfl.5</b>	ich auch Aufgaben übernehme, die nicht zu meinem Aufgabengebiet gehören.	
<b>Verpfl.6</b>	ich zur Arbeit gehe, auch wenn ich mich nicht so gut fühle.	
<b>Verpfl.7</b>	ich meine Vorgesetzten unterstütze, wo immer ich kann.	
<b>Verpfl.8</b>	ich meine Kollegen bei ihren Aufgaben unterstütze.	
<b>Verpfl.9</b>	ich mich gut in den Kollegenkreis einbringe.	
<b>Verpfl.10</b>	ich auch Aufgaben mit Engagement erledige, die mich persönlich nicht voranbringen.	
<b>Verpfl.11</b>	ich neue Fähigkeiten entwickle und bereits erworbene Fähigkeiten ausbaue.	<b>Förderung und Weiterentwicklung der Organisation</b>
<b>Verpfl.12</b>	ich meine eigenen Kompetenzen weiterentwickle, um meinen Job besser zu erfüllen.	
<b>Verpfl.13</b>	ich die Organisation mit innovativen Ideen unterstütze, damit sie sich fortentwickelt.	
<b>Verpfl.14</b>	ich die Erwartungen an meine Arbeitsleistung erfülle.	
<b>Verpfl. 15</b>	ich mich für meine Karriereentwicklung verantwortlich zeige.	
<b>Verpfl.16</b>	ich das Bild der Organisation nach außen gut darstelle.	<b>Loyalität</b>
<b>Verpfl. 17</b>	ich loyal gegenüber den Entscheidungen meiner Vorgesetzten bin.	
<b>Verpfl.18</b>	ich das Leitbild der Organisation nach außen vertrete.	

**Tabelle 17: Operationalisierung der Verpflichtungen der Hochschulmitarbeiter**  
**Quelle: eigene**

Im nächsten Abschnitt wird die Operationalisierung der Reaktionen auf einen Vertragsbruch beschrieben.

#### 4.2.4 Skala zur Erhebung der Reaktionen auf einen Vertragsbruch

Die Entwicklung der Skala Reaktionen auf einen Vertragsbruch basiert auf den in den Abschnitten 2.1.6 und 2.1.7 vorgestellten Grundlagen. Im Wesentlichen wurde sich an den Erkenntnissen einer Studie von Turnley und Feldmann (1999) orientiert, da sich diese Kategorisierung mit aktuellen Erkenntnissen aus der Personalführung deckt (vgl. Huf, 2011, S. 32). Die Reaktionen lassen sich vier Kategorien zuordnen, welche mit den von Turnley und Feldmann beschriebenen Auswirkungen auf einen Vertragsbruch übereinstimmen (vgl. Turnley & Feldmann, 1999). Tabelle 18 gibt einen Überblick über die Kategorien der Reaktionen.

Kategorien auf einen Vertragsbruch (vgl. Turnley & Feldmann, 1999)	Reaktionen auf einen Vertragsbruch (vgl. Huf, 2011)
- Widerspruch	- offen konstruktiv
- Stillschweigende Loyalität	- verdeckt konstruktiv
- Abwanderung	- offen destruktiv
- Destruktion	- verdeckt destruktiv

**Tabelle 18:** Übersicht Kategorien einer Vertragsverletzung  
**Quelle:** eigene

Bei der Suche nach einem geeigneten Messinstrument zur Erhebung der Reaktionen auf einen Vertragsbruch fiel auf, dass meist nur der Vertragsbruch beziehungsweise die Verletzung als solche erhoben wurden, jedoch die Messung der Reaktionen auf eben diese kaum Berücksichtigung fanden. Um konkrete Handlungsempfehlungen geben zu können, ist es aus hiesiger Sicht unabdingbar, die Reaktionen auf einen wahrgenommenen Vertragsbruchs zu untersuchen. Nur so kann aufgezeigt werden welche Konsequenzen für eine Organisation aus Vertragsbrüchen resultieren können. Die einzelnen Items wurden in Anlehnung an die vier von Huf (2011) vorgeschlagenen Kategorien selbst entworfen.

Die Items wurden den Teilnehmern bewusst erst nach den Fragen zum psychologischen Vertrag gestellt, um eine Verbindung herzustellen. Anhand von zwölf Items sollte die eigene Reaktion auf nicht erfüllte Erwartungen seitens des Arbeitgebers eingeschätzt werden („stimme ich überhaupt nicht zu“ bis „stimme ich voll und ganz zu“). In nachfolgender Tabelle sind die einzelnen Items entsprechend der angedachten Zuordnung zu den vier Kategorien aufgelistet.

**Innerhalb Ihres Beschäftigungsverhältnisses haben Sie gewisse Erwartungen an Ihren Arbeitgeber. Wie reagieren Sie, wenn Ihre Erwartungen, die Sie an Ihren Arbeitgeber haben, nicht erfüllt werden?**

Nr.	Item	Dimension
<b>Reaktion 1</b>	Ich spreche das Problem offen bei meinen Vorgesetzten an.	<b>offen konstruktiv</b>
<b>Reaktion 2</b>	Ich fordere die Einhaltung meiner Erwartungen.	
<b>Reaktion 3</b>	Ich suche das Gespräch mit meinen Vorgesetzten, um Verbesserungen herbeizuführen.	
<b>Reaktion 4</b>	Ich versuche mich damit abzufinden, dass meine Erwartungen nicht erfüllt werden.	<b>verdeckt konstruktiv</b>
<b>Reaktion 5</b>	Ich versuche mich mit der Situation zu arrangieren.	
<b>Reaktion 6</b>	Ich warte zunächst ab, ob sich die Situation nicht bessert.	
<b>Reaktion 7</b>	Ich versuche durch bewusst schlechtere Arbeit meinem Arbeitgeber zu schaden.	<b>offen destruktiv</b>
<b>Reaktion 8</b>	Ich weise meine Kollegen auf die Missstände hin, um Unruhe zu stiften.	
<b>Reaktion 9</b>	Ich ziehe eine Kündigung in Betracht.	
<b>Reaktion 10</b>	Ich reduziere meinen Arbeitseinsatz.	<b>verdeckt destruktiv</b>
<b>Reaktion 11</b>	Ich mache nur noch „Dienst nach Vorschrift“.	
<b>Reaktion 12</b>	Ich gebe nicht mein Bestes.	

**Tabelle 19:** Operationalisierung der Reaktionen auf einen Vertragsbruch  
**Quelle:** eigene

Nachdem in der vorhergehenden Abschnitten die Zusammensetzung des Fragebogens vorgestellt wurde, wird nachfolgend auf die Teilnehmerakquise eingegangen.

### 4.3 Teilnehmerakquise

Sowohl die erste als auch die zweite Befragung wurden als online-Umfrage durchgeführt. Ein wesentlicher Vorteil webbasierter Umfragen gegenüber papierbasierten Befragungen besteht darin, dass eine große Teilnehmergruppe angesprochen werden kann. Des Weiteren sind die Daten auf dem Server jederzeit verfügbar, so dass der einzelne Teilnehmer selbst entscheiden kann, wann er an der Umfrage teilnimmt. Ein zusätzlicher Vorteil besteht in der Auswertbarkeit der Daten sowie der Vermeidung von Eingabefehlern. Bereits während der laufenden Befragung können erste Ergebnisse gesichtet und ausgewertet werden. Ein Nachteil von online-Befragungen besteht darin, dass potentielle Teilnehmer keinen Internetzugang besitzen und somit von der Befragung ausgeschlossen werden. Darüber hinaus kann gegebenenfalls die Dropout-Rate höher ausfallen als bei herkömmlichen Befragungsarten, da der persönliche Kontakt fehlt.

Die Akquise der Teilnehmer wurde über zwei Wege betrieben. Zunächst wurden Fakultätsvertreter ausgewählter Hochschulen per E-Mail angeschrieben und gebeten, die online-Umfrage zu unterstützen und diese in den Fakultäten an den entsprechenden Personenkreis weiterzuleiten. Darüber hinaus wurden aus den Internetauftritten der jeweiligen Hochschulen die E-Mail Adressen der wissenschaftlichen Mitarbeiter gewonnen und diese gezielt kontaktiert. Das persönliche Anschreiben enthielt die Bitte, die Umfrage an möglichst viele Teilnehmer der entsprechenden Zielgruppe weiterzuleiten. Um die Neugier für die Umfrage zu wecken, wurde im Anschreiben der online-Befragung auf den Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (2008) eingegangen. Laut des Berichts hat sich Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses an deutschen Universitäten seit knapp 20 Jahren nicht wesentlich verbessert. Durch den Bezug zum Bundesbericht sollten sich die Teilnehmer persönlich angesprochen fühlen und das Interesse geweckt werden, einen Beitrag zur Umfrage und zur Erhebung der Beschäftigungssituation sowie der Arbeitszufriedenheit wissenschaftlichen Hochschulpersonals zu leisten. Der Begriff des psychologischen Vertrags wurde nicht genannt, um die Teilnehmer in ihrem Antwortverhalten nicht zu beeinflussen.

Insgesamt wurden 7.632 wissenschaftliche Hochschulmitarbeiter zur ersten Umfrage persönlich eingeladen. 1.068 Teilnehmer haben die Befragung beendet. Die Teilnehmer der ersten Befragung wurden gebeten, ihre E-Mail-Adresse zu hinterlassen und etwaige Änderungen mitzuteilen, damit sie zur Folgebefragung eingeladen werden können. Insgesamt hinterließen 792 Hochschulmitarbeiter der ersten Befragung ihre Erreichbarkeit. Um eine bessere Bindung zu erzielen und möglichst viele Teilnehmer für die zweite Befragung zu gewinnen, wurde an alle Teilnehmer im Dezember 2011 ein Dankeschreiben per E-Mail versandt. Ende November 2012 konnten so 792 Hochschulmitarbeiter der ersten Befragung per E-Mail für eine zweite Befragung eingeladen werden. Die Teilnehmer wurden im Anschreiben gebeten, erneut ihre Zeit für die Umfrage zur Verfügung zu stellen, um potentielle Veränderungen, vor allem im beruflichen Umfeld, zu erheben und daraus Rückschlüsse und Implikationen für die Praxis zu ziehen. Zusätzlich wurde darauf hingewiesen, dass aufgrund der reduzierten Teilnehmerzahl jedem einzelnen Fragebogen eine besondere Bedeutung zukommt. Die Teilnehmer konnten darüber hinaus auswählen, ob sie die Ergebnisse der beiden

Umfragen zugesendet bekommen möchten. Anfang Januar 2013 wurde ein Erinnerungsschreiben an die Teilnehmer, welche noch nicht an der zweiten Befragung teilgenommen hatten, versendet, mit der Bitte um Teilnahme. Nachfolgend wird die deskriptive Statistik der ersten Befragung erläutert.

#### 4.4 Deskriptive Statistik erste Umfrage

Die erste Umfrage wurde im Zeitraum 15. Juni bis 15. November 2011 durchgeführt. Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, haben insgesamt 2104 Personen auf den Fragebogen zugegriffen. Es gab keine stichprobenneutralen Ausfälle bei der Befragung zu verzeichnen. Die Nettostichprobe von 1807 Teilnehmern ergibt sich aus der Anzahl der beendeten Fragebögen und den abgebrochenen Fragebögen. Die Beendigungsquote von 50,76 Prozent entspricht dem Anteil der beendeten Fragebögen an der bereinigten Stichprobe. Für eine anonyme Befragung ist die Beendigungsquote als sehr gut zu bewerten. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Thematik die Befragungsteilnehmer persönlich angesprochen hat und die Hochschulmitarbeiter somit motiviert waren, ihren Beitrag zur Untersuchung ihrer persönlichen Beschäftigungsbedingungen zu leisten. Von den insgesamt 1068 beendeten Fragebögen wurden 1041 in die abschließende Auswertung einbezogen. Die von der weiteren Untersuchung ausgeschlossenen Fragebögen stellten Doppelungen dar. Nachfolgende Abbildung zeigt die beschriebenen Quoten im Überblick.

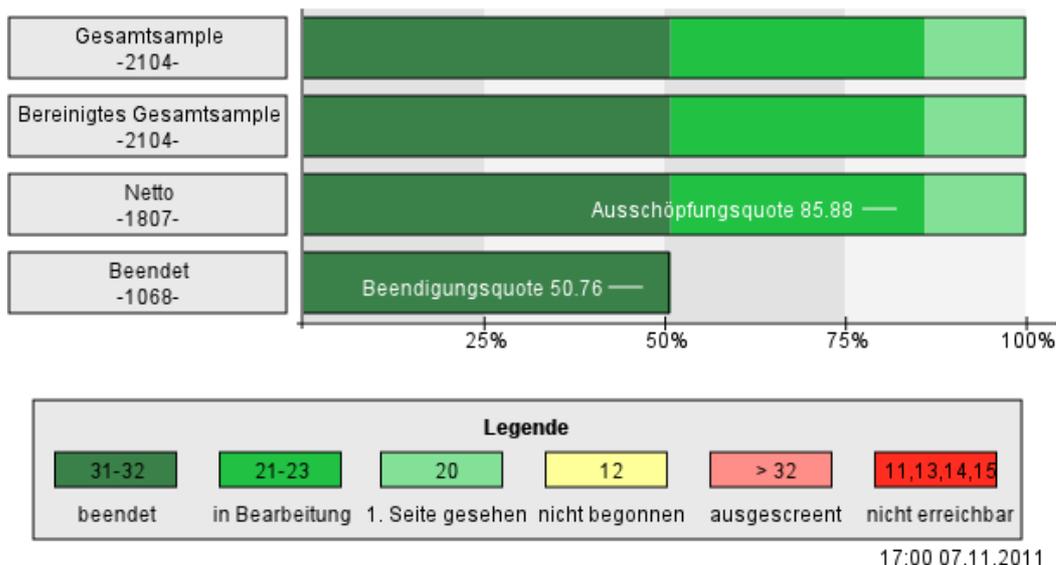


Abbildung 15: Übersicht Beendigungs- und Ausschöpfungsquote erste Umfrage

#### 4.4.1 Soziodemografische Faktoren der ersten Umfrage

In diesem Abschnitt wird die Auswertung der soziodemografischen Daten der ersten Umfrage beschrieben.

##### **Geschlecht**

An der ersten Umfrage nahmen 581 Frauen und 451 Männer teil. Neun Teilnehmer machten keine Angabe zu ihrem Geschlecht. Zwar haben an der Befragung mehr Frauen als Männer teilgenommen, jedoch sind beide Gruppen groß genug, so dass die Ergebnisse repräsentativ sind und nicht verzerrt werden.

##### **Alter**

Die Altersverteilung reichte von 21 Jahren bis 80 Jahren. Um die Ergebnisse sinnvoll interpretieren zu können, werden lediglich die Teilnehmer bei der Auswertung berücksichtigt, die einer Erwerbstätigkeit an einer Hochschule nachgehen. Bereits pensionierte wissenschaftliche Hochschulmitarbeiter und Professoren werden bei der weiteren Analyse nicht betrachtet. Der Altersdurchschnitt der Teilnehmer lag bei 35,5 Jahren. Zur Übersichtlichkeit wurden Altersgruppen gebildet. Die erste Kategorie umfasste die 24- bis 30-Jährigen, die zweite die 31- bis 40-Jährigen, die dritte die 41- bis 50-Jährigen und die vierte Gruppe wird gebildet von Teilnehmern im Altersband von 51 bis 67 Jahren. Die Altersgruppe 2 (N = 376) war bei der Befragung am häufigsten vertreten, dicht gefolgt von der Altersgruppe 1 (N = 353).

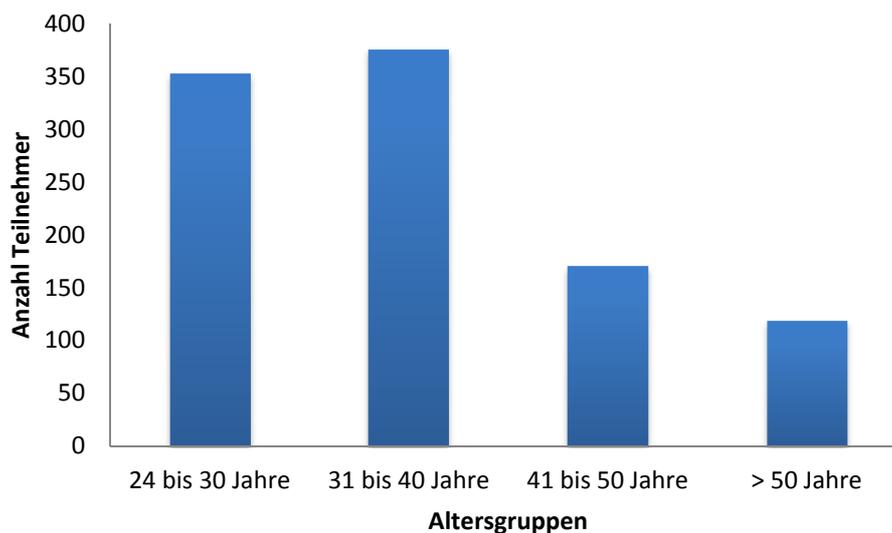


Abbildung 16: Häufigkeitsverteilung Altersgruppen

### Familienstand

Die meisten Teilnehmer gaben an, verheiratet zu sein oder sich in einer festen eingetragenen Lebenspartnerschaft zu befinden (N = 624). Insgesamt 263 Teilnehmer waren ledig und nur 29 Teilnehmer waren zum Zeitpunkt der Befragung geschieden.

### Kinder und Kinderwunsch

Der Großteil der wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiter war kinderlos (N = 678). Insgesamt hatten nur 147 Teilnehmer ein Kind und 163 Teilnehmer zwei Kinder. Die Frage, ob der eigene Kinderwunsch bereits aufgrund der beruflichen Situation zurückgestellt worden sei, bejahten 334 Hochschulmitarbeiter. Nicht nur Frauen (N = 208) sondern auch Männer (N = 126) stellten demnach ihren Kinderwunsch bereits aufgrund der aktuellen beruflichen Situation zurück.

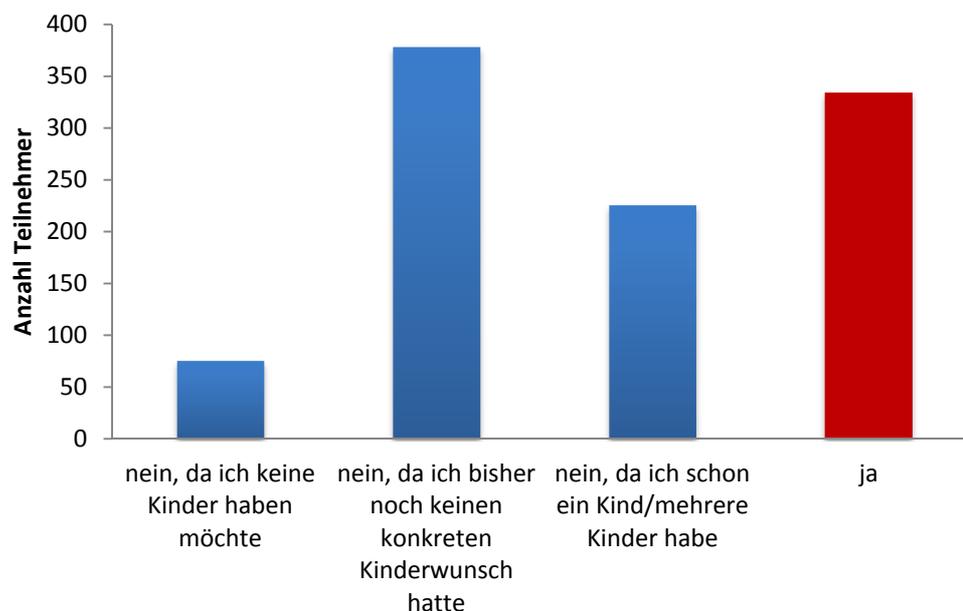


Abbildung 17: Verschiebung des Kinderwunsches

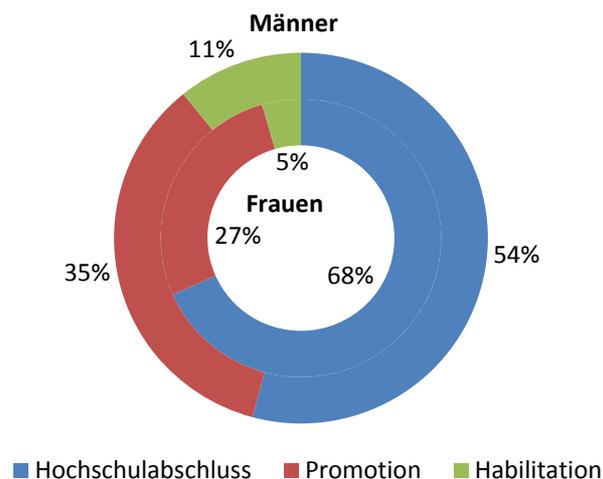
### Bildungsabschluss

Bei der Frage nach dem derzeitigen Bildungsabschluss bildeten die Teilnehmer mit einem Diplom die größte Gruppe (N = 326), dicht gefolgt von Promovierten (N = 314). Die drittgrößte Gruppe umfasste die wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiter mit Magisterabschluss (N = 137).

Höchster erreichter Bildungsabschluss	Häufigkeit
Bachelor	20
Master	84
Diplom	326
Staatsexamen	85
Magister	137
Promotion	314
Habilitation	75

**Tabelle 20: Häufigkeitsverteilung Bildungsabschlüsse**

Da ein Fokus bei der Auswertung der Ergebnisse auf dem Einflussfaktor des Geschlechts liegt und daraus Handlungsempfehlungen für die Zukunft abgeleitet werden, erfolgt an dieser Stelle eine Übersicht der Bildungsabschlüsse nach Geschlecht.



**Abbildung 18: Aufteilung Bildungsabschlüsse nach Geschlecht**

Abbildung 18 zeigt, dass auf der ersten Qualifikationsebene, dem Hochschulabschluss, der Anteil der weiblichen Hochschulmitarbeiter überwog. Das Verhältnis änderte sich jedoch bereits mit der Qualifikationsstufe, der Promotion. Hier war der Anteil der männlichen Befragungsteilnehmer mit Promotion um 8 Prozent höher. Der größte Unterschied bestand jedoch in der letzten Qualifikationsphase, der Habilitation. Der Anteil der männlichen Hochschulmitarbeiter auf dieser Ebene war doppelt so hoch.

Da in der vorliegenden Arbeit nicht nur der Einfluss von soziodemografischen Faktoren auf psychologische Verträge gemessen wird, sondern auch der Einfluss von organisationalen Faktoren, schließt sich die Auswertung dieser Faktoren im nächsten Abschnitt an.

#### 4.4.2 Organisationale Faktoren der ersten Umfrage

##### Fachrichtung

Der größte Anteil der Hochschulmitarbeiter war im Fachbereich der Geisteswissenschaften (N = 363) beschäftigt. Zu diesem Fachbereich wurden auch die Befragungsergebnisse der Kultur- und Sprachwissenschaften addiert. Die Gesellschafts- und Sozialwissenschaften (N = 251) bildeten die zweitgrößte Gruppe. Die Beteiligung aus dem Bereich Wirtschaftswissenschaften (N = 92), Naturwissenschaften (N = 107) und Technik- und Ingenieurwissenschaften (N = 100) war ungefähr gleich stark ausgeprägt.

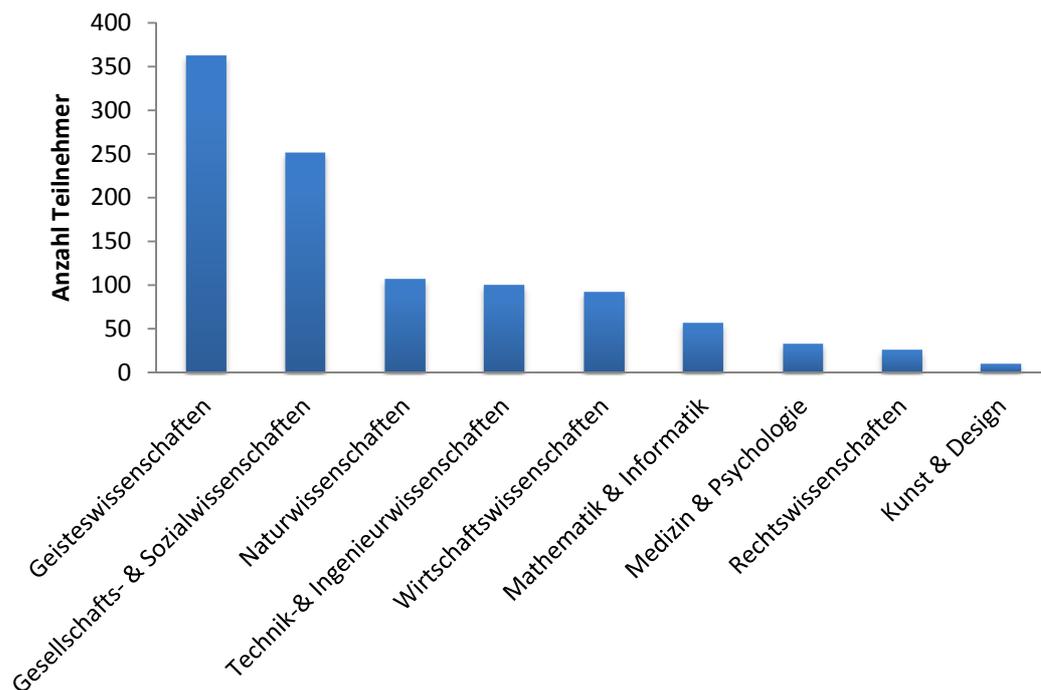


Abbildung 19: Aufteilung nach Fachrichtungen

##### Beschäftigungsverhältnis

Bei der Frage nach dem Beschäftigungsverhältnis zeigte sich, dass der Großteil der Befragungsteilnehmer (N = 734) einen befristeten Arbeitsvertrag besaß. Nur 195 von 1041 Teilnehmern waren unbefristet an einer Hochschule beschäftigt. Die drittgrößte Gruppe umfasste die Teilnehmer, die ein anderes Beschäftigungsverhältnis als im

Fragebogen vorgegeben war innehatten (N = 71). Diesen Teilnehmern wurde die Möglichkeit gegeben, im Freitext-Feld ihr Beschäftigungsverhältnis zu ergänzen. Insgesamt wurden 69 Freitext-Kommentare verfasst. Die Antworten ließen sich sieben Kategorien zuordnen: Honorartätigkeit, Lehrauftrag, unbefristete Stelle an einer Forschungseinrichtung, befristete Stelle an einer Forschungseinrichtung, Dozententätigkeit, Beamte auf Lebenszeit und Freiberuflichkeit.

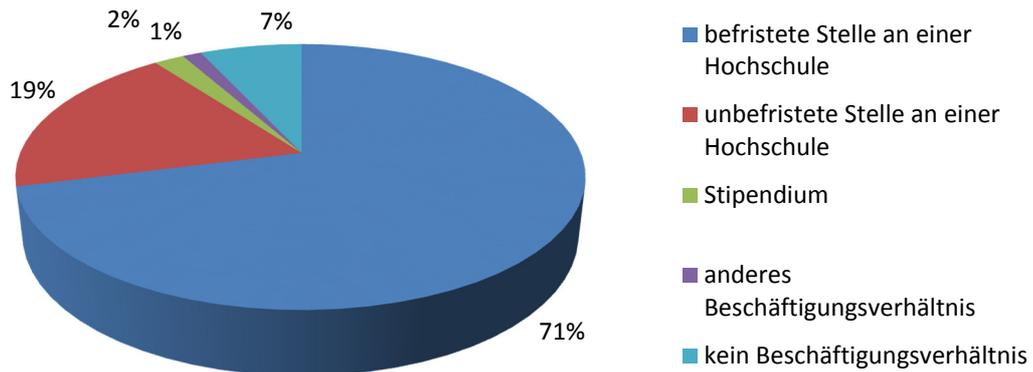


Abbildung 20: Übersicht Art des Beschäftigungsverhältnisses

### Arbeitsvertragsverhältnis

Das am meisten genannte Arbeitsvertragsverhältnis war der Arbeitsvertrag nach Tarif aus Haushaltsmitteln (N = 574), gefolgt von dem Arbeitsvertrag aus Drittmitteln (N = 304). 42 Teilnehmer gaben an, einen anderen Arbeitsvertrag als im Fragebogen aufgelistet zu besitzen. Die Freitext-Antworten lassen sich unterteilen nach Hochschulmitarbeitern, die einen Arbeitsvertrag nach Tarif aus Haushaltsmitteln und Drittmitteln haben (N = 15), sowie anderen spezifischen Arbeitsverträgen, die aber eher die Ausnahme bildeten.

Arbeitsvertrag	Häufigkeit
Arbeitsvertrag aus Tarif nach Haushaltsmitteln	574
Arbeitsvertrag nach Tarif aus Drittmitteln	304
Lehrauftrag	43
Wissenschaftliche Hilfskraft	36
Stipendium	19
Privatdienstvertrag	10
Werkvertrag/Honorarvertrag	8
Keinen Vertrag	5
Anderes	42

Tabelle 21: Häufigkeitsverteilung Ausgestaltung des Arbeitsvertrags

Die Teilnehmer mit befristetem Arbeitsvertragsverhältnis sollten zusätzlich die Gesamtlaufzeit des Arbeitsvertrags angeben. Diese wurde aufgrund der Übersichtlichkeit in Kategorien unterteilt. Die größte Gruppe umfasste die Hochschulmitarbeiter, die einen Arbeitsvertrag mit einer Gesamtlaufzeit von einem bis zwölf Monaten besaßen. Bei näherer Analyse der ersten Gruppe fiel auf, dass von den 228 wissenschaftlichen Mitarbeitern sogar 83 Verträge nur eine Gesamtlaufzeit von einem bis sechs Monaten umfassten. Die zweitgrößte Gruppe bildeten die wissenschaftlichen Mitarbeiter, die einen Arbeitsvertrag mit einer Gesamtlaufzeit von 25 bis 36 Monaten besaßen (N = 216), gefolgt von den wissenschaftlichen Mitarbeitern mit einem Zweijahresvertrag (N = 166).

Gruppe	Gesamtlaufzeit Arbeitsvertrag	Häufigkeit
0	Trifft nicht zu	299
1	1 – 12 Monate	228
2	13 – 24 Monate	166
3	25 – 36 Monate	216
4	37 – 48 Monate	40
5	49 – 60 Monate	26
6	61 – 96 Monate	57

**Tabelle 22:** Häufigkeitsverteilung Gesamtlaufzeit Arbeitsvertrag

Zusätzlich zur Gesamtlaufzeit des Arbeitsvertrags wurde die verbleibende Restlaufzeit erhoben.

Gruppe	Arbeitsvertrag verbleibend	Häufigkeit
0	Trifft nicht zu	282
1	1 – 12 Monate	419
2	13 – 24 Monate	176
3	25 – 36 Monate	81
4	37 – 48 Monate	18
5	49 – 60 Monate	12
6	61 – 72 Monate	12
7	73 – 84 Monate	1
8	85 – 96 Monate	1
10	Keine Angabe	26

**Tabelle 23:** Häufigkeitsverteilung Arbeitsvertrag Restlaufzeit

Tabelle 23 zeigt, dass die größte Anzahl der Arbeitsverträge der wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiter bereits nach 1 bis 12 Monaten auslief (N = 419). Die

zweitgrößte Gruppe bildeten die Beschäftigten, die ein Arbeitsvertrag mit Restlaufzeit von 12 bis 24 Monaten besaßen (N = 176).

### Arbeitszeit

Von den 1041 Teilnehmern arbeitete nahezu die Hälfte der Befragten (N = 502) in Vollzeit, was ungefähr 40 Arbeitsstunden entspricht. 117 wissenschaftliche Mitarbeiter gaben an, eine 2/3 Stelle innezuhaben und 324 Teilnehmer arbeiteten in Teilzeit. Ein geringer Anteil der Hochschulmitarbeiter war weniger als 10 Stunden angestellt (N = 63) oder besaß aufgrund eines Stipendiums keinen Arbeitsvertrag (N = 35).

### Zukunft nach Ablauf des Arbeitsvertrags

Die befristet beschäftigten Hochschulmitarbeiter sollten zusätzlich angeben, womit sie nach Ablauf ihres Arbeitsvertrags rechneten. Der Großteil gab an, nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags auf eine Verlängerung des bestehenden Vertrags oder einem neuen befristeten Vertrag zu hoffen (N = 600). Nur ein geringer Anteil der Hochschulmitarbeiter rechnete nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags mit einem Übergang in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis (N = 68). Der nachfolgenden Tabelle sind die weiteren Antworten zu entnehmen.

Zukunft nach Ablauf des Arbeitsvertrags	Häufigkeit
Verlängerung des befristeten Vertrags oder neuer befristeter Vertrag an derselben Hochschule	600
Wechsel in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis an einer anderen Hochschule	83
Wechsel in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis in der freien Wirtschaft	43
Übergang in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis	68
Freiberuflichkeit	33
Trifft nicht auf mich zu	73
Anderes	141

**Tabelle 24: Übersicht Zukunftsaussichten**

Bei der Antwortmöglichkeit „*Anderes*“ konnten die Teilnehmer im Freitextfeld antworten. Hierbei lassen sich die Antworten in folgende Kategorien aufteilen:

- Arbeitslosigkeit (N = 16)
- Ungewissheit (N = 21)
- Stipendium (N = 10)
- Wechsel in den Schuldienst (N = 9)

- Lehrauftrag (N = 5)
- Wechsel in befristetes Verhältnis an einer Forschungseinrichtung (N = 3)

Ersichtlich wird, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter nach Ablauf ihres Arbeitsvertrags oftmals im Ungewissen darüber waren, ob ihr Vertragsverhältnis verlängert wird oder schlimmstenfalls die Arbeitslosigkeit droht. Der Großteil der Befragten (N = 600) hoffte auf einen neuen befristeten Vertrag oder auf die Verlängerung. Ein Teil der Hochschulmitarbeiter gab an, einen Wechsel in den Schuldienst in Betracht zu ziehen, um der Befristung zu entgehen (N = 9).

Von 1041 Teilnehmern gaben 742 Personen an, schon früher befristete Arbeitsverträge besessen zu haben. 161 Teilnehmer hatten zum ersten Befragungszeitpunkt bereits einen befristeten Arbeitsvertrag, 131 Teilnehmer zwei befristete Arbeitsverträge und 123 Teilnehmer drei befristete Arbeitsverträge. Die Spanne der Antworten reichte von einem befristeten Vertrag bis hin zu 25 befristeten Arbeitsverträgen eines Beschäftigten. Somit hat ein Großteil der wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiter die Erfahrung der Ungewissheit bezüglich der eigenen Zukunft im Arbeitsumfeld Hochschule bereits selbst erfahren.

## 5. Ergebnisse der item- und skalenanalytischen Untersuchung erste Umfrage

Nachdem im vorherigen Abschnitt die wichtigsten soziodemografischen Daten der ersten Befragung beschrieben wurden, werden in diesem Abschnitt die Ergebnisse der item- und skalenanalytischen Untersuchungen beschrieben. Alle verwendeten Skalen wurden der Hauptkomponentenanalyse unterzogen. Die Analyse dient dazu, korrelierende Variablen zu in wenigen Dimensionen (Faktoren) zusammenzufassen (vgl. Bortz und Döring, 2003, S. 383). Als Extraktionsmethode wurde die Hauptkomponentenanalyse verwendet. Um die Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse besser interpretieren zu können wurde die Varimax-Rotation durchgeführt.

Zu Beginn wurde analysiert, ob sich die auf Basis der theoretischen Grundlagen angenommen Dimensionen auch tatsächlich in den Skalen wiederfinden lassen. Als Methode wurden hierbei der Scree-Test und die Eigenwertmethode verwendet. Der Scree-Test ist ein grafisches Verfahren, in welchem die Eigenwerte in einem Koordinatensystem in abfallender Reihenfolge eingetragen und mittels einer Linie miteinander verbunden werden. Die Linie wird von links nach rechts nach einem Knick abgesucht. Die Punkte, die links neben dem Knick liegen, sind die für die Hauptkomponentenanalyse bedeutsamen Faktoren. Die Methode dient somit dazu, die optimale Anzahl der Faktoren zu bestimmen (vgl. Backhaus et al., 2006, S. 296). Mittels der Eigenwertmethode können die Faktoren herausgefiltert werden, deren Eigenwert größer als eins ist und somit der Faktor mehr Varianz aufklärt als ein einzelnes Item (vgl. Bühner, 2004, S. 161). Bei den Skalen deren Faktorenlösungen sich von den vorhergesagten Faktoren unterschieden, wurden diese Lösungen dem Anhang der vorliegenden Arbeit beigelegt.

Im Anschluss an die Hauptkomponentenanalyse wurde die Reliabilitätsanalyse für die jeweiligen Skalen durchgeführt, um Aussagen über die Messgenauigkeit treffen zu können. Die Trennschärfe gibt hierbei an, wie gut jedes einzelne Item zum zugeordneten Faktor passt. Je höher der Wert, desto besser passt das Item zu den anderen Items desselben Faktors. Ablesen lässt sich die Trennschärfe in der Spalte „Korrigierte-Item-Skala-Korrelationen“. Zur Überprüfung der internen Konsistenz

dient der Reliabilitätskoeffizient Cronbachs Alpha. Bei perfekter Konsistenz würde Alpha den Wert eins annehmen (vgl. Janssen und Laatz, 2005, S. 564). Nachfolgend werden die beschriebenen Analysen für jede Skala der ersten Befragung vorgestellt. Begonnen wird mit der Vorstellung der Skalen zur Messung der spezifischen Persönlichkeitseigenschaften.

## 5.1 Erste Umfrage: Skalen Persönlichkeitseigenschaften

### Skala: Gerechter-Welt-Glaube

Gemäß der Hauptkomponentenanalyse lässt sich die Skala Gerechter-Welt-Glaube in die beiden Subskalen persönlicher (GWPER) und allgemeiner Gerechter-Welt-Glaube (GWAL) unterteilen. Die Zuteilung der Items zu den zwei Subskalen unterschied sich nicht von der vorhergesagten Aufteilung gemäß der Beschreibung des Methodenteils. Das Item „Ich denke, dass sich bei wichtigen Entscheidungen alle Beteiligten um Gerechtigkeit bemühen.“ wurde aufgrund zu hoher Doppelladungen aus der weiteren Analyse entfernt. Anhand der Mittelwerte wird ersichtlich, dass die Teilnehmer stärker dem persönlichen Gerechte-Welt-Glaube zustimmten. Die Konsistenzen der beiden Skalen sind, wie der Tabelle zu entnehmen ist, hoch und entsprechen den Ergebnissen von Dalbert (1999) und Stöber (2002) für den GWPER sowie von Dalbert und Schneider (1995) für den GWAL.

Skala	M	SD	$r_{it}(\text{Bereich})$	Cronbachs $\alpha$
1. GWAL	2.31	0.97	.472-.641	.796
2. GWPER	4.00	1.04	.506-.807	.897

Tabelle 25: Deskriptive Statistik der Skala Gerechte-Welt-Glaube erste Umfrage

### Skala: Ungerechtigkeitssensibilität

Die Skala Ungerechtigkeitssensibilität setzt sich aus den zwei Subskalen ungerechte Bevorteilung und ungerechte Benachteiligung zusammen und entspricht demnach der der angedachten Faktorenlösung. Die Teilnehmer stimmten am meisten den Items zu, die die Opferperspektive einer ungerechten Benachteiligung repräsentierten. Das Item „Wenn ich zu Unrecht unfreundlich behandelt werde, geht mir das lange durch den Kopf.“ wurde aufgrund von Doppelladungen entfernt. Anhand des Mittelwerts wird ersichtlich, dass der Faktor ungerechte Bevorteilung nur wenig Zustimmung der Teilnehmer erfahren hat. Die Reliabilitätsanalyse hat ein vergleichbar hohes Ergebnis aufgewiesen wie bei der Untersuchung von Schmitt, Maes und Schmal (1995).

Skala	M	SD	r <sub>it</sub> (Bereich)	Cronbachs $\alpha$
1. Ungerechte Bevorteilung	2.80	1.05	.445-.736	.818
2. Ungerechte Benachteiligung	4.11	1.05	.567-.669	.821

Tabelle 26: Deskriptive Statistik der Skala Ungerechtigkeitssensibilität erste Umfrage

### Skala Perfektionismus

Die Hauptkomponentenanalyse der Skala Perfektionismus ergab eine Lösung mit drei Faktoren. Gemäß der beschriebenen Zuordnung im Methodenteil waren jedoch vier Faktoren angedacht. Die Items „Ich hatte nie das Gefühl, den Erwartungen meiner Eltern entsprechen zu können.“, „Es ist für mich wichtig, bei allem was ich tue, äußerst kompetent zu sein.“ ließen sich nicht eindeutig einem Faktor zuordnen und wurden somit aus der weiteren Betrachtung ausgeschlossen. Die erzwungenen vier Faktoren wurden der Reliabilitätsanalyse unterzogen. Die Werte können der Tabelle entnommen werden. Die Reliabilitätskoeffizienten weisen ähnlich gute Ergebnisse auf, wie die Koeffizienten, die im Rahmen der Validierung des MPS-F ermittelt wurden (vgl. Alstötter-Gleich & Bergemann, 2006). Die höchste Zustimmung fand der Faktor „Hohe Standards“ (M = 3.12). Die Faktorenlösung befindet sich im Anhang D2.

Skala	M	SD	r <sub>it</sub> (Bereich)	Cronbachs $\alpha$
1. Verhalten der Eltern	2.26	1.00	-----	.909
2. Fehlersensibilität	2.13	0.75	.471-.588	.689
3. Hohe Standards	3.12	0.68	-----	.712
4. Organisiertheit	2.98	0.81	-----	.700

Tabelle 27: Deskriptive Statistik der Skala Perfektionismus erste Umfrage

### Skala: Leistungsmotivation

Die 22 Items der Skala Leistungsmotivation wurden der Hauptkomponentenanalyse unterzogen. Entgegen der angedachten drei Faktoren von Schuler und Prochaska (2001), Ehrgeiz/Leistungsstreben, Zuversicht und Organisation/Motivation, ergab die Hauptkomponentenanalyse eine Aufteilung auf fünf Faktoren. Der fünffaktoriellen Lösung folgend ergaben sich die Subskalen: Aufgabenschwierigkeit, Engagement, Angst vor Misserfolg, Selbstkontrolle und Flexibilität. Aufgrund zu hoher Doppelladungen wurde das Item „Mir fällt es schwer, meine Anstrengung über einen gewissen Zeitraum aufrecht zu erhalten.“ weggelassen. Bei der Betrachtung der Mittelwerte fällt auf, dass die Teilnehmer Aufgaben, die schwierig zu bewältigen sind,

bevorzugten

(M = 5.14).

Das Item „Ich stelle zu Beginn einer neuen Aufgabe einen Arbeitsplan auf“ wurde ebenfalls aufgrund der Ergebnisse der Reliabilitätsanalyse entfernt. Die Ergebnisse der Reliabilitätskoeffizienten sind als gut zu bewerten und decken sich mit den Ergebnissen von Schuler und Prochaska, welche die internen Konsistenzen des LMI zwischen  $\alpha = .68$  und  $\alpha = .86$  angaben.

Skala	M	SD	$r_{it}$ (Bereich)	Cronbachs $\alpha$
1. Aufgabenschwierigkeit	5.14	1.19	.478-.811	.855
2. Engagement	4.48	1.18	.414-.598	.759
3. Angst vor Misserfolg	3.24	1.46	.604-.678	.797
4. Selbstkontrolle	3.72	1.50	.422-.597	.676
5. Flexibilität	3.55	1.58	-----	.752

**Tabelle 28:** Deskriptive Statistik der Skala Leistungsmotivation erste Umfrage

### Skala: Frustrationstoleranz

Die vier Items der Skala Frustrationstoleranz wurden einer Hauptkomponentenanalyse unterzogen. Erwartungsgemäß ergab sich für die vier Items eine einfaktorielle Lösung. Zwei Items („Tauchen Widerstände auf lasse ich mich leicht von meinem Vorhaben abbringen.“, „Wenn mir Sachen misslingen halte ich mich in Zukunft von ähnlichen Dingen fern.“) wurden umcodiert. Eine Zustimmung zur Skala weist auf eine hohe Frustrationstoleranz hin. Das Ergebnis des Reliabilitätskoeffizienten der eigenen Befragung fällt wesentlich höher aus, als der von Goebel (2007) angegebene Koeffizient.

Skala	M	SD	$r_{it}$ (Bereich)	Cronbachs $\alpha$
1. Frustrationstoleranz	3.72	0.77	.474-.563	.730

**Tabelle 29:** Deskriptive Statistik der Skala Frustrationstoleranz erste Umfrage

### Skala: Ambiguitätstoleranz

Die Skala Ambiguitätstoleranz besteht aus sechs Items. Die Hauptkomponentenanalyse hat eine einfaktorielle Lösung, wie im Methodenteil vorhergesagt, ergeben. Die beiden Items „Es ist unmöglich, dass in einem Streit beide Seiten Recht haben.“ sowie „In einer schwierigen Situation treffe ich schnell irgendeine Entscheidung. Hauptsache, ich schwebe nicht so lange in Unsicherheit.“ wurden aufgrund der Ergebnisse der Reliabilitätsanalyse aus der weiteren Analyse

entfernt. Der Mittelwert ( $M = 3.56$ ) zeigt, dass die Items keine eindeutige Präferenz bei den Teilnehmern hervorgerufen haben. Der ursprünglich von Maes, Schmitt und Schmal (1996) angegebene Reliabilitätskoeffizient von  $\alpha = .71$  deckt sich mit dem eigenen Ergebnis.

Skala	M	SD	$r_{it}(\text{Bereich})$	Cronbachs $\alpha$
1. Ambiguitätstoleranz	3.56	1.05	.459-.580	.714

Tabelle 30: Deskriptive Statistik der Skala Ambiguitätstoleranz erste Umfrage

### Skala Arbeitszufriedenheit

Die Skala Arbeitszufriedenheit setzt sich aus insgesamt vier Items zusammen. Die Hauptkomponentenanalyse ergab eine zweifaktorielle Lösung. Der Mittelwert ( $M = 3.74$ ) des Faktors Arbeitszufriedenheit zeigt, dass die Teilnehmer größtenteils mit ihrer Arbeit zufrieden sind.

Skala	M	SD	$r_{it}(\text{Bereich})$	Cronbachs $\alpha$
1. Zufriedenheit	3.74	1.06	-----	.775
2. Unzufriedenheit	2.01	1.02	-----	.567

Tabelle 31: Deskriptive Statistik der Skala Arbeitszufriedenheit erste Umfrage

## 5.2 Erste Umfrage: Skala psychologischer Vertrag

Im folgenden Abschnitt wird die Item- und Skalenanalyse der Skala psychologischer Vertrag beschrieben. Begonnen wird mit der Dimension der Erwartungen der Hochschulmitarbeiter.

### Erwartungen der Hochschulmitarbeiter an ihren Arbeitgeber Hochschule

Die Skala der Erwartungen der Hochschulmitarbeiter wurde einer Hauptkomponentenanalyse unterzogen. Eine einfaktorielle Lösung wurde ermittelt. Für eine sinnvolle Interpretation der Ergebnisse wurde eine inhaltliche Zuordnung der einzelnen Items zu den im Abschnitt 4.2.3 angedachten vier Dimensionen vorgenommen. Anschließend wurden die Reliabilitäten für die einzelnen Faktoren berechnet. Der Faktor Arbeitsklima setzt sich aus fünf Items zusammen. Der Mittelwert ( $M = 5.16$ ) zeigt, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter diesem Faktor stark zustimmen. Unter Arbeitsklima werden die Erwartungen der Mitarbeiter an eine gute Arbeitsumgebung, kollegiales Miteinander und Förderung durch den Vorgesetzten subsumiert. Der Faktor Arbeitsplatzsicherheit besteht aus zwei Items und beschreibt die Erwartung, einen sicheren Arbeitsplatz innezuhaben und ohne

Zukunftssorgen der Arbeitstätigkeit nachgehen zu können. Der Faktor Herausforderungen/Karriereentwicklung umfasst die Erwartung, dass die Karriere vorangetrieben wird und interessante sowie herausforderungsvolle Aufgabenstellungen geboten werden. Die vierte Dimension besteht aus drei Items, welche die Erwartungen umfasst, wissenschaftlich arbeiten und forschen zu können. Insgesamt wurden drei Items nicht weiter berücksichtigt, da sie sich inhaltlich keinem Faktor zuordnen ließen („Mir ermöglicht wird, auch an wichtigen Entscheidungen teilzuhaben.“, „Ich bei Problemen auch außerhalb der Arbeit unterstützt werde.“, „Ich für meine Arbeit entsprechend entlohnt werde.“).

Skala	M	SD	$r_{it}(\text{Bereich})$	Cronbachs $\alpha$
1. Arbeitsklima/Umgebung	5.16	1.12	.756-.786	.907
2. Arbeitsplatzsicherheit	4.96	1.43	-----	.849
3. Herausforderungen/ Karriereentwicklung	4.94	1.12	.677-.773	.909
4. Wissenschaftliches Arbeiten	4.99	1.22	.460-.700	.767

**Tabelle 32: Deskriptive Statistik Erwartungen erste Umfrage**

Nachfolgende Tabelle zeigt die Zuordnung der einzelnen Items zu den jeweiligen Faktoren.

Ich erwarte von meiner Organisation, dass...		
Nr.	Item	Faktor
<b>Erw.1</b>	meine Vorgesetzten an meiner Arbeit interessiert sind.	<b>Arbeitsklima</b>
<b>Erw.2</b>	ich das Vertrauen meiner Vorgesetzten habe.	
<b>Erw.3</b>	mir die Möglichkeit eröffnet wird, in einer guten kollegialen Beziehung zu arbeiten.	
<b>Erw.4</b>	mir eine gute Arbeitsumgebung geboten wird.	
<b>Erw.5</b>	meine Vorgesetzten mich fördern.	
<b>Erw.6</b>	mir ein sicherer Arbeitsplatz geboten wird.	<b>Arbeitsplatzsicherheit</b>
<b>Erw.6</b>	mein Arbeitsvertrag so gestaltet ist, dass ich ohne Zukunftssorgen meiner Arbeit nachgehen kann.	
<b>Erw.8</b>	mir interessante Aufgabenstellungen geboten werden.	<b>Herausforderungen/ Karriereentwicklung</b>
<b>Erw.9</b>	mir Herausforderungen geboten werden.	
<b>Erw.10</b>	mir ein gutes Sprungbrett für meine zukünftige Karriere geschaffen wird.	
<b>Erw.11</b>	mir gute Möglichkeiten für meine Karriereentwicklung bereitgestellt werden.	
<b>Erw.12</b>	ich selbstständig auch mal neue Ideen verfolgen kann.	
<b>Erw.13</b>	durch Weiterbildungsmaßnahmen mein berufliches Vorankommen unterstützt wird.	

**Erw.14** mir die Möglichkeit gegeben wird, meine Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

**Erw.15** ich die Möglichkeit erhalte, an wissenschaftlichen Kolloquien und Kongressen teilzunehmen.

**Erw.16** ich an wissenschaftlichen Fragestellungen arbeiten kann.

**Erw.17** ich im Bereich der Lehre mitwirken kann.

**Wissenschaftliches  
Arbeitens**

**Tabelle 33: Übersicht Zuordnung der Items zu den Dimensionen der Erwartungen**

### Verpflichtungen der Hochschulmitarbeiter gegenüber der Hochschule

Die Hauptkomponentenanalyse der Skala Verpflichtungen der Hochschulmitarbeiter ergab eine zweifaktorielle Lösung. Eine erzwungene, gemäß Abschnitt 4.2.3 angedachte dreifaktorielle Lösung hielt der Reliabilitätsanalyse nicht stand. Aus diesem Grund wurde die zweifaktorielle Lösung weiterverfolgt. Drei Items wurden wegen ihrer Doppelladungen nicht weiter berücksichtigt („Ich mich gut in den Kollegenkreis einbringe.“, „Ich auch Aufgaben mit Engagement erledige, die mich persönlich nicht voranbringen.“, „Ich loyal gegenüber den Entscheidungen meiner Vorgesetzten bin.“). Der Faktor Entwicklung umfasst die Motivation, die eigenen Fähigkeiten und Qualifikationen weiterzuentwickeln, um dadurch den Anforderungen der Hochschule bestmöglich gerecht zu werden. Des Weiteren beinhaltet diese Verpflichtung das Eintreten für die Ziele der Hochschule und der Weiterentwicklung eben dieser. Der zweite Faktor umfasst das Engagement des wissenschaftlichen Hochschulpersonals, Aufgaben zu übernehmen, die über den tatsächlichen Arbeitsvertrag hinausgehen. Dazu zählen beispielsweise Überstunden zu machen, wenn es erforderlich ist oder auch freiwillig Aufgaben zu übernehmen, die über den eigentlichen Arbeitsvertrag hinausreichen. Die deskriptive Statistik kann Tabelle 34 und die Zuordnung der einzelnen Items zu den beiden Faktoren der Tabelle 35 entnommen werden.

Skala	M	SD	$r_{it}(\text{Bereich})$	Cronbachs $\alpha$
1. Entwicklung	4.97	1.17	.668-.778	.902
2. Engagement	4.18	1.05	.440-.679	.857

**Tabelle 34: Deskriptive Statistik Verpflichtungen erste Umfrage**

Die Reliabilitätskoeffizienten der beiden Faktoren weisen gute bis sehr gute Werte auf.

---

**Ich sehe mich verpflichtet/Ein Arbeitgeber kann von mir als Arbeitnehmer erwarten, dass...**

---

Nr.	Item	Faktor
<b>Verpfl.1</b>	ich auch freiwillig Aufgaben übernehme, die nicht im Vertrag geregelt sind.	
<b>Verpfl.2</b>	ich meine eigenen Interessen zurückstelle, um die Arbeit meiner Vorgesetzten zu unterstützen.	
<b>Verpfl.3</b>	ich Überstunden mache, wenn es erforderlich ist.	
<b>Verpfl.4</b>	ich einen Arbeitsplatzwechsel akzeptiere, wenn nötig.	
<b>Verpfl.5</b>	ich auch Aufgaben übernehme, die nicht zu meinem Aufgabengebiet gehören.	<b>Engagement</b>
<b>Verpfl.6</b>	ich zur Arbeit gehe, auch wenn ich mich nicht so gut fühle.	
<b>Verpfl.7</b>	ich meine Vorgesetzten unterstütze, wo immer ich kann.	
<b>Verpfl.8</b>	ich meine Kollegen bei ihren Aufgaben unterstütze.	
<b>Verpfl.9</b>	ich neue Fähigkeiten entwickle und bereits erworbene Fähigkeiten ausbaue.	
<b>Verpfl.10</b>	ich meine eigenen Kompetenzen weiterentwickle, um meinen Job besser zu erfüllen.	
<b>Verpfl.11</b>	ich die Organisation mit innovativen Ideen unterstütze, damit sie sich fortentwickelt.	
<b>Verpfl.12</b>	ich die Erwartungen an meine Arbeitsleistung erfülle.	<b>Entwicklung</b>
<b>Verpfl. 13</b>	ich mich für meine Karriereentwicklung verantwortlich zeige.	
<b>Verpfl.14</b>	ich das Bild der Organisation nach außen gut darstelle.	
<b>Verpfl.15</b>	ich das Leitbild der Organisation nach außen vertrete.	

---

**Tabelle 35: Übersicht Zuordnung der Items zu den Dimensionen der Verpflichtungen**

### 5.3 Erste Umfrage: Skala Reaktionen auf einen Vertragsbruch

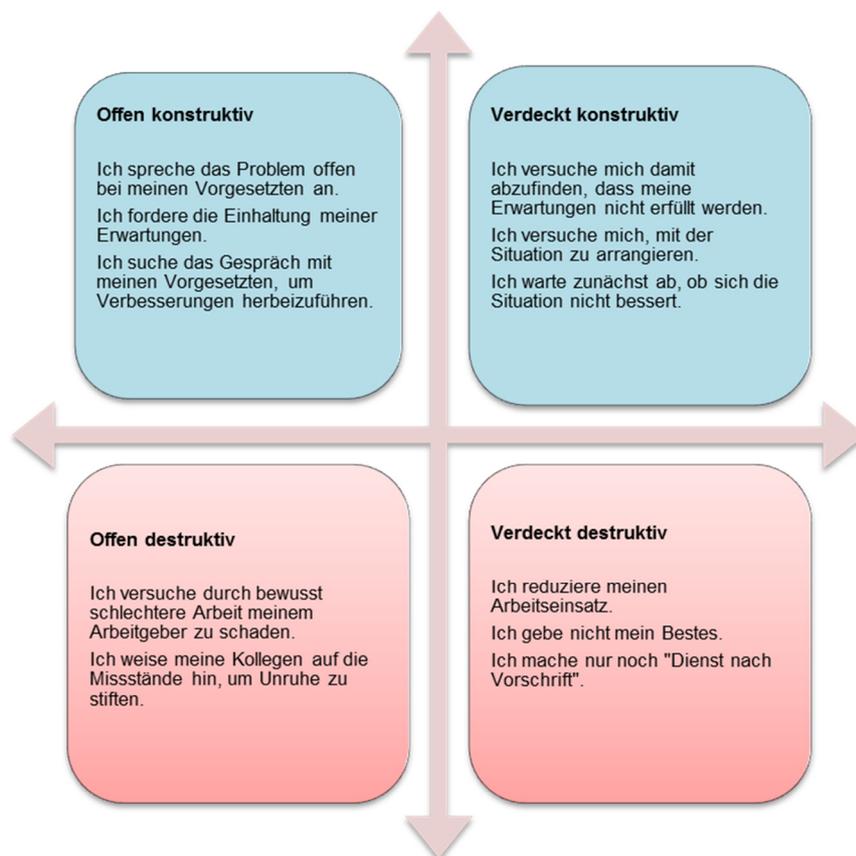
Die Hauptkomponentenanalyse der Skala Reaktionen auf einen Vertragsbruch ergab eine Zuordnung zu drei Faktoren. Aufgrund der inhaltlichen Zuordnung wurde eine vierfaktorielle Lösung erzwungen. Diese Lösung kann dem Anhang entnommen werden. Die Skala Reaktionen auf einen Vertragsbruch setzt sich aus den vier Reaktionsarten offen konstruktiv, offen destruktiv, verdeckt konstruktiv und verdeckt destruktiv zusammen. Das Item „Ich ziehe eine Kündigung in Betracht.“ wurde aufgrund zu niedriger Ladung nicht mit in die weitere Untersuchung einbezogen. Die Reaktionsart offen destruktiv setzt sich insgesamt aus nur zwei Items zusammen und erhielt von den Befragten die geringste Zustimmung ( $M = 1.64$ ). Die Reliabilitäts-

koeffizienten sind, bis auf den schwachen Koeffizienten des Faktors offen destruktiv, als gut zu bewerten.

Skala	M	SD	$r_{it}$ (Bereich)	Cronbachs $\alpha$
1. offen konstruktiv	3.94	1.32	.584-.769	.836
2. offen destruktiv	1.64	0.89	-----	.435
3. verdeckt konstruktiv	3.60	1.27	.476-.658	.746
4. verdeckt destruktiv	2.37	1.27	.638-.667	.805

**Tabelle 36:** Deskriptive Statistik Reaktionen auf einen Vertragsbruch erste Umfrage

Nachfolgende Abbildung zeigt die Zuordnung der Items zu den vier Faktoren.



**Abbildung 21:** Zuordnung der Items Vertragsbruch zu den vier Dimensionen

## 6. Ergebnisse erste Umfrage

Nachdem im vorhergehenden Abschnitt die Item- und Skalenanalyse ausgewertet wurde, werden in diesem Abschnitt die einzelnen Ergebnisse präsentiert. Die in Kapitel 3 aufgestellten Hypothesen werden in diesem Kapitel untersucht. Im Abschnitt 6.1 wird der Zusammenhang der Persönlichkeitseigenschaften mit den Dimensionen des psychologischen Vertrags untersucht. Für die spezifischen Persönlichkeitseigenschaften wurden die Korrelationen mit den Erwartungen und Verpflichtungen berechnet.

### 6.1 Zusammenhang Persönlichkeitseigenschaften mit dem psychologischen Vertrag

In diesem Abschnitt wird die **Fragestellung 1:** „Gibt es einen Zusammenhang zwischen ausgewählten Persönlichkeitseigenschaften und den Dimensionen des psychologischen Vertrags?“ untersucht. Die Korrelationen geben die „Enge eines Zusammenhangs“. Es kann jedoch keine Aussage über die Kausalität abgeleitet werden. Korrelationskoeffizient können nur Werte im Bereich zwischen -1 und +1 annehmen. Ist der Koeffizient kleiner als Null so besteht ein negativer linearer Zusammenhang. Bei einem Wert grösser als Null besteht ein positiver linearer Zusammenhang. Ist der Korrelationskoeffizient  $r = 0$  so besteht kein Zusammenhang zwischen den Variablen (vgl. Bortz und Döring, 2003, S. 518ff). Da die Variablen intervallskaliert sind, wurde der Korrelation nach Bravais-Pearson berechnet. Wie bereits im Theorieteil ausgeführt, wird vor allem ein Zusammenhang zwischen den gerechtigkeitsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften und den psychologischen Verträgen angenommen. Zusätzlich werden hohe Korrelationen mit der Persönlichkeitseigenschaft Leistungsmotivation erwartet. Der stärkste Zusammenhang mit den psychologischen Vertragsdimensionen wird jeweils in den Tabellen hervorgehoben. Die Beschreibung der statistischen Signifikanz wird anhand nachfolgender Kennzeichnung vorgenommen:

- für eine Signifikanz  $p < 0.05$  wird \* verwendet
- für eine Signifikanz  $p < 0.01$  werden \*\* verwendet

**Ungerechtigkeitssensibilität**

		Verpfl. Entwicklung	Verpfl. Engagement	Erw. Arbeitsklima	Erw. Karriere	Erw. Wissen	Erw. Sicherheit
UngBen	r	.251**	.106**	.290**	<b>.318**</b>	.212**	.262**
UngBev	r	.100**	.111**	<b>.132**</b>	.125**	.128**	.111**

**Tabelle 37: Korrelationen Ungerechtigkeitssensibilität mit den psychologischen Vertragsdimensionen**

Die Werte der Tabelle zeigen, dass es nur mittlere bis schwache lineare Zusammenhänge gibt. Den größten Zusammenhang weist die Subskala ungerechte Benachteiligung mit der Erwartung Karriereentwicklung auf ( $r = .318^{**}$ ). Der zweitgrößte Zusammenhang besteht zwischen der Erwartung Arbeitsklima und der Subdimension ungerechte Benachteiligung ( $r = .290^{**}$ ). Auffällig ist, dass die Subdimension ungerechte Bevorteilung nur sehr geringe signifikante Zusammenhänge mit den psychologischen Vertragsdimensionen aufweist. Der größte Zusammenhang besteht an die Erwartung des Arbeitsklimas ( $r = .132^{**}$ ).

**Allgemeiner und persönlicher Gerechte-Welt-Glaube**

Des Weiteren wird ein Zusammenhang zwischen dem allgemeinen (GWAL) und persönlichen Gerechte-Welt-Glauben (GWPER) mit den psychologischen Vertragsinhalten vermutet. Wie bereits im Abschnitt 2.3.1 beschrieben, neigen Menschen eher dazu, die persönliche Gerechtigkeit positiver einzuschätzen als die allgemeine. Dieser Argumentation folgend wird angenommen, dass die Skala GWPER insgesamt stärkere Korrelationen aufweist als die Skala GWAL.

		Verpfl. Entwicklung	Verpfl. Engagement	Erw. Arbeitsklima	Erw. Karriere	Erw. Wissen	Erw. Sicherheit
GWAL	r	.184**	<b>.238**</b>	.109**	.125**	.037	.046
GWPER	r	<b>.243**</b>	.226**	.241**	.197**	.206**	.091

**Tabelle 38: Korrelationen Gerechte-Welt-Glaube mit den psychologischen Vertragsdimensionen**

Zwischen der Verpflichtung Engagement für den Arbeitgeber (Verpfl. Engagement) und der Persönlichkeitseigenschaft allgemeiner Gerechter-Welt-Glaube (GWAL) besteht der größte Zusammenhang ( $r = .238^{**}$ ). Die Verpflichtung Engagement für den Arbeitgeber Hochschule beinhaltet die implizite Verpflichtung des Arbeitnehmers, Aufgaben zu übernehmen, die über den eigentlichen Arbeitsvertrag hinausgehen. Eine Verpflichtung in diesem Sinne kann beispielsweise das freiwillige Ableisten von Überstunden bei Erforderlichkeit sein („Ich auch freiwillig Aufgaben übernehme, die nicht im Vertrag geregelt sind.“).

Insgesamt fällt auf, dass die Korrelationen der Skala GWPER mit den psychologischen Vertragsdimensionen stärker ausfallen als die der Skala GWAL. Eine Begründung für den stärkeren Zusammenhang liefert Dalbert (1999). Ihrer Argumentation folgend neigen Personen in Übereinstimmung mit der selbstwertdienlichen Verzerrung dazu, dass sie die persönlich erfahrene Gerechtigkeit positiver einschätzen als die Gerechtigkeit der Welt im Allgemeinen. Die vorliegenden Korrelationen weisen zwischen der Skala GWPER und der Verpflichtung Entwicklung den größten Zusammenhang ( $r = .243^{**}$ ) auf. Eine Begründung hierfür liefert der Gerechte-Welt-Glaube, welcher auf dem Glauben basiert, dass jeder das bekommt, was er verdient (vgl. Lerner, 1980). Gemäß des Prinzips der Reziprozität fühlen sich Menschen, die einen starken Glauben an die persönlich erfahrene Gerechtigkeit haben im Gegenzug dazu verpflichtet, sich für die Entwicklung ihres Arbeitgebers einzusetzen, damit dieser im Gegenzug ihre Erwartungen erfüllt. Diese Wechselseitigkeit stellt ein wesentliches Merkmal der psychologischen Vertragsinhalte dar. Bei der Frage nach Gerechtigkeit ist es fast unumgänglich, die Vorerfahrung der Hochschulmitarbeiter in Bezug auf den Erfüllungsgrad der Erwartungen und Verpflichtungen zu erheben. Morrison und Robinson (1997) hoben in ihrem Modell der Entstehung einer Vertragsbruchs die selbstwertdienliche Verzerrung sowie die individuelle Wahrnehmungsschwelle als zwei wesentliche Faktoren im Vergleichsprozess, ob die Erwartungen durch den Arbeitgeber erfüllt wurden oder nicht, hervor. Es wird angenommen, dass die Vorerfahrungen der Mitarbeiter Einfluss auf die individuelle Wahrnehmungsschwelle nehmen. Aus diesem Grund wurden die Hochschulmitarbeiter zusätzlich befragt, inwieweit ihre Erwartungen (Bewertung Erw.) sowie Verpflichtungen (Bewertung Verpfl.) durch ihre bisherigen Arbeitgeber erfüllt wurden („Inwieweit haben Ihre bisherigen Arbeitgeber die wesentlichen Erwartungen erfüllt bzw. verletzt?“).

		Bewertung Erw.	Bewertung Verpfl.
GWAL	r	.153**	.073**
GWPER	r	.166**	.309**

**Tabelle 39: Korrelationen Vorerfahrung mit den Skalen GWAL und GWPER**

Der größte Zusammenhang besteht zwischen der Skala GWPER und der Bewertung der Erfüllung der Verpflichtungen ( $r = .309^{**}$ ). Je größer dementsprechend der Glaube daran, dass es im eigenen Leben gerecht zugeht, desto größer ist auch der

Zusammenhang des Verpflichtungsgefühl gegenüber den bisherigen Arbeitgebern gewesen. Auffällig ist, dass im Vergleich dazu der Zusammenhang zwischen der Bewertung der Verpflichtung mit der Skala GWAL sehr gering ausgefallen ist ( $r = .073^{**}$ ). Eine Begründung für den Unterschied zwischen den beiden Skalen und den Verpflichtungen ist, dass der persönliche Gerechte-Welt-Glaube konkret auf die Lebenssituation des einzelnen abzielt und dementsprechend auch der Reziprozitätsgedanken höher ist als bei dem allgemeinen Gerechte-Welt-Glauben.

### Leistungsmotivation

Der größte Zusammenhang besteht zwischen der Dimension Aufgabenschwierigkeit und der Verpflichtung Entwicklung ( $r = .367^{**}$ ). Eine hohe Ausprägung in der Dimension Aufgabenschwierigkeit umfasst den Willen, schwierige Aufgaben meistern zu wollen und Herausforderungen zu suchen („Aufgaben, die schwierig zu bewältigen sind, reizen mich.“). Mitarbeiter, die eine hohe Ausprägung in dieser Dimension aufweisen, haben tendenziell ein stärkeres Verpflichtungsgefühl gegenüber ihrem Arbeitgeber, die an sie gestellten Anforderungen zu erfüllen („Ich die Erwartungen an meine Arbeitsleistung erfülle.“).

Der zweitgrößte Zusammenhang besteht zwischen der Erwartung der Karriereentwicklung und dem Faktor Engagement ( $r = .326^{**}$ ). Die Skala Leistungsmotivation Engagement beschreibt die Anstrengung und den Willen, es im Beruf weit zu bringen und Karriere zu machen („Ich habe mir das Ziel gesetzt, es in meinem Leben zu etwas zu bringen.“). Das Karrierestreben steht somit im Zusammenhang mit der Erwartung an die Entwicklung der eigenen Karriere durch den Arbeitgeber („Mir gute Möglichkeiten für meine Karriereentwicklung bereitgestellt werden.“). Dieser Zusammenhang ist erwartungsgetreu. Leistungsmotivierte Mitarbeiter haben demnach auch die Erwartung, dass der Arbeitgeber sie in ihrem Streben unterstützt und die Möglichkeiten für eine Karriereentwicklung bereitstellt.

	Verpfl. Entwickl.	Verpfl. Engagement	Erw. Arbeitsklima	Erw. Karriere	Erw. Wissen	Erw. Sicherheit
Aufgaben	r .367**	.277**	.235**	.314**	.278**	.144**
Engagement	r .257**	.211**	.199**	.326**	.212**	.168**
Angst vor Misserfolg	r .033	.026	.148**	.104**	.074**	.106**
Selbstkontrolle	r .027	.047	.050	.027	.053	.029
Flexibilität	r .018	.093**	.073*	.015	.018	.102**

**Tabelle 40:** Korrelationen Leistungsmotivation mit den psychologischen Vertragsdimensionen

Einen weiteren signifikanten Zusammenhang gibt es zwischen der Dimension Leistungsmotivation Aufgabenschwierigkeit und der Erwartung der Karriereentwicklung ( $r = .314^{**}$ ). Mitarbeiter, die sich anspruchsvollen Herausforderungen stellen und schwierige Aufgaben präferieren, erwarten von ihrem Arbeitgeber, dass er ihnen diese Herausforderungen bietet und das berufliche Weiterkommen fördert („Ich selbstständig auch mal neue Ideen verfolgen kann.“). Zwischen der Subdimension Selbstkontrolle und den Dimensionen des psychologischen Vertrags gibt es keine signifikanten Zusammenhänge. Die Zusammenhänge zwischen den Faktoren Angst vor Misserfolg und Flexibilität weisen nur sehr geringe Zusammenhänge mit den wechselseitigen Erwartungen und Verpflichtungen auf.

### Perfektionismus

Der größte Zusammenhang besteht zwischen der Subdimension Hohe Standards und der Erwartung der Karriereentwicklung ( $r = .253^{**}$ ). Der Faktor Hohe Standards beinhaltet das Streben, möglichst kompetent zu sein und sich selbst hohe Leistungen abzuverlangen („Ich erwarte bei meinen täglich Aufgaben höhere Leistungen als die meisten anderen Menschen“). Eine hohe Ausprägung in dieser Dimension steht dementsprechend im Zusammenhang mit der Erwartung, dass der Arbeitgeber gute Möglichkeiten für die eigene Förderung und Weiterqualifikation bereithält. Eine Begründung für diesen Zusammenhang lautet, dass Mitarbeiter, die sich selbst hohe Leistungen abverlangen, auch von ihrem Arbeitgeber eine entsprechende Förderung erwarten, um sich und den hohen Ansprüchen gerecht werden zu können.

	Verpfl. Entwicklung	Verpfl. Engagement	Erw. Arbeitsklima	Erw. Karriere	Erw. Wissen	Erw. Sicherheit
Organisiert r	.220**	.176**	.181**	.146**	.087**	.108**
Zweifel r	.112**	.135**	.113**	.139**	.049	.083**
Hohe Standards r	.199**	.138**	.177**	.253**	.168**	.100**
Eltern r	.108**	.073*	.065*	.119**	.088*	.065*

**Tabelle 41: Korrelationen Perfektionismus mit den psychologischen Vertragsdimensionen**

Ein weiterer signifikanter Zusammenhang besteht zwischen der Dimension Organisiertheit („Ich bin ein organisierter Mensch.“) und der Verpflichtung der Entwicklung ( $r = .220^{**}$ ). Die Subdimension leistungsbezogener Zweifel und Verhalten der Eltern weisen nur recht schwache Zusammenhänge mit den psychologischen Vertragsdimensionen auf.

### Frustrationstoleranz

Anhand nachfolgender Tabelle wird ersichtlich, dass es der größte Zusammenhang zwischen der Frustrationstoleranz und der Verpflichtung der Entwicklung gibt ( $r = .314^{**}$ ). Je stärker demnach die Frustrationstoleranz eines Mitarbeiters ausgeprägt ist, desto stärker ist er auch bereit sich für die Entwicklung der Hochschule einzusetzen. Der zweitgrößte Zusammenhang besteht zwischen der Erwartung an die Karriereentwicklung und der Frustrationstoleranz ( $r = .291^{**}$ ). Insgesamt fällt auf, dass sowohl die Verpflichtungen auch als die Erwartungen der Mitarbeiter mit der Frustrationstoleranz positiv korrelieren.

		Verpfl. Entwicklung	Verpfl. Engagement	Erw. Arbeitsklima	Erw. Karriere	Erw. Wissen	Erw. Sicherheit
Frustration	r	.314**	.244**	.258**	.291**	.263**	.208**

**Tabelle 42:** Korrelationen Frustrationstoleranz mit den psychologischen Vertragsdimensionen

### Ambiguitätstoleranz

In beruflichen Situationen treffen Mitarbeiter immer wieder auf ungewisse Situationen. Vor allem im Bereich des Arbeitsumfelds Hochschule können darunter die ungewissen Arbeitsvertragsverhältnisse, Mobilität und der Umgang mit einem Arbeitsplatzwechsel verstanden werden. Ambiguitätstoleranz beschreibt hierbei, wie Mitarbeiter sich auf diese Situationen einstellen. Der größte Zusammenhang besteht zwischen der Ambiguitätstoleranz und der Erwartung an das wissenschaftliche Arbeiten ( $r = .113^{**}$ ). Ungewissheitstolerante Mitarbeiter haben demnach eine höhere Erwartungshaltung, dass ihnen an der Hochschule die Möglichkeiten geboten werden ihrem Forschungsinteresse nachzugehen. Der Argumentation Dalberts (1999) folgend neigen ungewissheitstolerante Personen eher dazu, ungewisse Situationen aufzusuchen und meistern diese tendenziell auch besser als ungewissheitsintolerante Personen. Diese Situationen werden von ihnen als Herausforderung interpretiert. Hierin könnte eine Begründung für den positiven Zusammenhang zwischen der Ambiguitätstoleranz und der Erwartung an das wissenschaftliche Arbeiten liegen. Je stärker Personen dazu neigen Ungewissheiten als Herausforderungen zu interpretieren, desto eher suchen sie auch Herausforderungen in ihrem Berufsleben und möchten dabei von ihrem Arbeitgeber unterstützt werden. Eine weitere, wenn auch nur sehr geringe signifikante Korrelation besteht zwischen der Persönlichkeitseigenschaft Ambiguitätstoleranz und Arbeitsplatzsicherheit ( $r = -.073^{**}$ ). Dieser Zusammenhang ist erwartungsgemäß, da ungewissheitstolerante Mitarbeiter unsicherere Situationen bevorzugen.

Unsicherheiten, wie beispielsweise Arbeitsplatzunsicherheit, werden von ihnen weniger bedrohlich wahrgenommen als von ungewissheitsintoleranten Mitarbeitern (vgl. Dalbert, 1999).

		Verpfl. Entwicklung	Verpfl. Engagement	Erw. Arbeitsklima	Erw. Karriere	Erw. Wissen	Erw. Sicherheit
Ambiguität	r	-.012	.006	-.012	.006	.113**	-.073***

**Tabelle 43:** Korrelationen Ambiguitätstoleranz mit den psychologischen Vertragsdimensionen

### Arbeitszufriedenheit

Abschließend wird der Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und den Dimensionen des psychologischen Vertrags untersucht.

		Verpfl. Entwicklung	Verpfl. Engagement	Erw. Arbeitsklima	Erw. Karriere	Erw. Wissen	Erw. Sicherheit
Zufrieden	r	.291**	.215**	.241**	.236**	.266**	.170**
Unzufrieden	r	-.003	.000	.030	.043	-.018	.042

**Tabelle 44:** Korrelationen Arbeitszufriedenheit mit den psychologischen Vertragsdimensionen

Der größte Zusammenhang besteht zwischen der Subdimension Arbeitszufriedenheit und der Verpflichtung der Entwicklung ( $r = .291^{**}$ ). Je stärker die Arbeitszufriedenheit der Hochschulmitarbeiter ausfällt, desto größer ist auch das Verpflichtungsgefühl, sich für ihren Arbeitgeber Hochschule einzusetzen. Eine Begründung hierfür liefert die von Rousseau beschriebene Reziprozität. Je zufriedener ein Mitarbeiter ist, desto eher wird er sich auch gegenüber seiner Hochschule verpflichtet fühlen und ein vertrauensvolles Verhältnis zu seinen Vorgesetzten aufbauen. Zwischen der Arbeitsunzufriedenheit und den psychologischen Vertragsdimensionen gab es keine signifikanten Zusammenhänge.

Im weiteren Verlauf dieser Arbeit werden nur noch die Persönlichkeitseigenschaften weiter betrachtet, die die höchsten signifikanten Korrelationen aufweisen. Folgende Persönlichkeitsmerkmale werden mit in die weiteren Analysen einbezogen:

- Allgemeiner und persönlicher Gerechte-Welt-Glaube
- Ungerechtigkeitssensibilität Ungerechte Benachteiligung
- Leistungsmotivation Aufgabenschwierigkeit und Engagement
- Perfektionismus Organisiertheit und Hohe Standards

## 6.2 Zusammenhang soziodemografischer Faktoren mit dem psychologischen Vertrag

Neben den im vorherigen Abschnitt beschriebenen Zusammenhängen spezifischer Persönlichkeitsmerkmale mit psychologischen Vertragsdimensionen wird zusätzlich ein Zusammenhang mit ausgewählten demografischen Faktoren erwartet. Anhand nachfolgender Fragestellung wird diese Annahme untersucht.

**Fragestellung 2:** Stehen ausgewählte demografische Faktoren im Zusammenhang mit der Ausprägung psychologischer Verträge?

### **Geschlecht**

Wie im Abschnitt 2.1.9 aufgezeigt gibt es Hinweise dafür, dass es einen Zusammenhang zwischen psychologischen Vertragsdimensionen und dem Geschlecht gibt. Talmann und Bruning (2008) wiesen erstmals daraufhin, dass es geschlechterspezifische Unterschiede in der Ausprägung der psychologischen Verträge gibt. Die aktuelle Geschlechterforschung untermauert diese Hinweise, indem sie argumentiert, dass es Unterschiede in den arbeitsspezifischen Bedürfnissen von Frauen und Männern gibt. Nachfolgende Hypothese wird in diesem Abschnitt überprüft.

H2.1: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen haben stärker ausgeprägte psychologische Verträge als männliche Hochschulmitarbeiter.

Zur Überprüfung der Hypothese wird der t-test für unabhängige Stichproben angewendet. Hierzu werden die Mittelwerte der zwei unabhängigen Stichproben miteinander verglichen.

Anhand der Ergebnisse der Tabelle 45 wird ersichtlich, dass Frauen in drei von sechs psychologischen Vertragsdimensionen signifikant stärkere Ausprägungen besitzen. Hochschulmitarbeiterinnen haben ein stärkeres Verpflichtungsgefühl gegenüber ihrer Hochschule diese weiterzuentwickeln ( $M = 5.067$ ). Des Weiteren gibt es einen signifikanten Unterschied bezüglich der Erwartung an das Arbeitsklima („Ich erwarte von meiner Hochschule, dass mir eine gute Arbeitsumgebung geboten wird.“) ( $M = 5.316$ ). Die Effektstärke fällt jedoch mit  $d = -0.291$  klein aus. Unter Arbeitsumgebung wird nicht nur das kollegiale Miteinander subsumiert, sondern auch das Vertrauen und das Interesse der Vorgesetzten an der Förderung und Qualifikation

der Mitarbeiter. Für Frauen scheint somit das Arbeitsklima eine wichtigere Bedeutung zu besitzen als für männliche Kollegen.

Vor allem in Bezug auf die aktuellen Diskussionen, welche durch die Geschlechter- und Work-Life-Balance Forschung einerseits und die Politik andererseits geführt werden, ist der Aspekt der unterschiedlichen Erwartungen eine wichtige Erkenntnis. In der abschließenden Diskussion der vorliegenden Untersuchung wird dieser Aspekt nochmals vertieft. Auch bezüglich der Erwartung an die Karriereentwicklung gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen Frauen und Männern („Mir gute Möglichkeiten für meine Karriereentwicklung bereitgestellt werden.“). Frauen weisen hierbei ebenfalls einen höheren Mittelwert auf als Männer ( $M = 5.072$ ). Die Effektstärke  $d$  in die Erwartung an die Karriereentwicklung fällt mit  $d = -0.242$  klein aus. Entgegen der Annahmen gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen Frauen und Männern in der Erwartung an die Arbeitsplatzsicherheit. Hier wurde basierend auf der Argumentation Hauffs (2007) ein unterschiedliches Sicherheitsbedürfnis von Frauen und Männern erwartet. Hauff argumentierte, dass Frauen ein stärkeres Sicherheitsbedürfnis empfinden würden als Männer.

Variable	Geschlecht	$M_x$	$S_x$	T-Wert	Signifikanz
<b>Verpfl. Entwicklung</b>	weiblich	5.067	0.963	2.217	.004
	männlich	4.873	1.130		
<b>Verpfl. Engagement</b>	weiblich	4.210	0.958		ns
	männlich	4.177	1.094		
<b>Erw. Arbeitsklima</b>	weiblich	5.316	0.958	4.549	.000
	männlich	5.000	1.228		
<b>Erw. Arbeitsplatzsicherheit</b>	weiblich	5.038	1.353		ns
	männlich	4.888	1.456		
<b>Erw. Karriere</b>	weiblich	5.072	0.960	3.753	.000
	männlich	4.810	1.220		
<b>Erw. Wissenschaftliches Arbeiten</b>	weiblich	5.006	1.135		ns
	männlich	4.996	1.272		

T-Wert gilt für gleiche Varianzen

**Tabelle 45: T-Test Zusammenhang Geschlecht mit den psychologischen Vertragsdimensionen**

Diese These lässt sich mit den vorhandenen Ergebnissen nicht bestätigen. Insgesamt lässt sich festhalten, dass es einen Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und den psychologischen Verträgen gibt. Die Hypothese 2.1 lässt sich somit für drei der sechs Vertragsdimensionen bestätigen.

### **Alter**

Des Weiteren wird angenommen, dass das Alter der Beschäftigten im Zusammenhang mit der Ausprägung der psychologischen Vertragsinhalte steht. Es wird erwartet, dass sich die Mitarbeiter der Altersgruppe 4 (51 bis 67 Jahre) signifikant von den Mitarbeitern der Altersgruppe 1 (24 bis 30 Jahre) bezüglich ihrer Verpflichtungsgefühle gegenüber dem Arbeitgeber Hochschule unterscheiden. Angenommen wird, dass ältere Mitarbeiter sich stärker gegenüber ihrem Arbeitgeber verpflichtet fühlen. Begründet wird die Hypothese dadurch, dass zu Berufsbeginn mehr Wert auf die eigene Karriereentwicklung gelegt wird und Arbeitnehmer sich erst mit steigendem Alter gegenüber ihrem Arbeitgeber verpflichtet fühlen, etwas zurückzugeben. Diese Annahme geht mit der zweiten Hypothese einher, dass jüngere Mitarbeiter ihren Fokus auf die Karriereentwicklung legen und erwarten, dass der Arbeitgeber sie auch in geeigneter Art und Weise dabei unterstützt.

H2.2: Ältere Mitarbeiter empfinden gegenüber ihrer Hochschule ein stärker ausgeprägtes Verpflichtungsgefühl als jüngere Mitarbeiter.

H2.3: Jüngere Mitarbeiter unterscheiden sich in der Erwartung an die Karriereentwicklung von älteren Mitarbeitern.

Die unterschiedlichen Ausprägungen zwischen den vier Altersgruppen wurden mit Hilfe der einfaktoriellen Varianzanalyse (ANOVA), welche einen Mittelwertvergleich ermöglicht, untersucht. Die einfaktorielle Varianzanalyse testet, ob sich die Mittelwerte zwischen den definierten Altersgruppen unterscheiden. Um die vier Altersgruppen (Gruppe 1: 24 - 30 Jahre, Gruppe 2: 31 - 40 Jahre, Gruppe 3: 41 - 50 Jahre, Gruppe 4: 51 bis 67 Jahre) miteinander vergleichen zu können, wurde als Ergänzung der Post-hoc Test von Bonferroni verwendet. Nachfolgende Tabelle zeigt die entsprechenden Mittelwerte sowie die Signifikanzen für die jeweiligen Altersgruppen.

Variable	Altersgruppe	M <sub>x</sub>	s <sub>x</sub>	Signifikant unterschieden von	Signifikanz
<b>Verpfl. Engagement</b>	Grp1	4.096	1.029	Grp4	.006
	Grp2	4.187	.993		ns
	Grp3	4.309	1.071		ns
	Grp4	4.454	.989		ns
<b>Erw. Karriere</b>	Grp1	5.091	.968	Grp3 Grp4	.023 .000
	Grp2	5.044	1.033	Grp4	.000
	Grp3	4.800	1.152		ns
	Grp4	4.531	1.322		ns
<b>Erw. Arbeitsklima</b>	Grp1	5.279	.982	Grp4	.008
	Grp2	5.246	1.025	Grp4	.019
	Grp3	5.052	1.147		ns
	Grp4	4.909	1.365		ns

Anzahl der Probanden: Grp1 = 353, Grp2 = 376, Grp3 = 170, Grp4 = 119

**Tabelle 46: Einfaktorielle Anova für den Zusammenhang des Alters mit den psychologischen Vertragsdimensionen**

Die Ergebnisse der Tabelle 46 zeigen, dass es Unterschiede in den Erwartungen sowie Verpflichtungen der wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiter in Abhängigkeit vom Alter gibt. Bei den Verpflichtungen gibt es einen signifikanten Unterschied in der Verpflichtung Engagement zwischen der Altersgruppe 1 (M = 4.096) und Altersgruppe 4 (M = 4.454). Mitarbeiter der Altersgruppe 4 fühlen sich stärker gegenüber ihrer Hochschule verpflichtet, sich für diese zu engagieren und auch Aufgaben zu übernehmen, die nicht explizit im Arbeitsvertrag geregelt sind oder Überstunden machen, wenn es erforderlich ist. Dieser Zusammenhang ist erwartungsgemäß. Bezüglich der Verpflichtung Entwicklung gibt es keine signifikanten altersbedingten Unterschiede.

Ein weiterer Unterschied besteht in der Erwartung an die Karriereentwicklung. Die Mitarbeiter der Altersgruppe 1 (M = 5.091) und 2 (M = 5.044) unterscheiden sich signifikant von den Mitarbeitern der Altersgruppe 3 (M = 4.800) und 4 (M = 4.531). Eine Begründung für diesen Unterschied lautet, dass vor allem jüngere Mitarbeiter an Hochschulen ihre Karriereentwicklung vorantreiben und die Arbeitstätigkeit als

Sprungbrett nutzen möchten („Mir ein gutes Sprungbrett für meine zukünftige Karriere geschaffen wird.“). Da vor allem die ersten Berufsjahre entscheidend für den weiteren Verlauf der Karriere sind, fordern Mitarbeiter im Alter von 24 bis 40 Jahren eine stärkere Unterstützung von ihrem Arbeitgeber ein als ältere Mitarbeiter. Ein weiterer Unterschied besteht in der Erwartung an das Arbeitsklima zwischen Altersgruppe 1 (M = 5.279) und 2 (M = 5.246) zu Altersgruppe 4 (M = 4.909). Dieses Ergebnis entspricht nicht den Erwartungen, da keine Unterschiede angenommen wurden. Eine mögliche Begründung für den Unterschied könnte sein, dass unter der Dimension Arbeitsumgebung neben dem kollegialen Umgang auch die Förderung durch den Vorgesetzten und das Interesse der Vorgesetzten subsumiert wurde. Demzufolge könnten vor allem jüngere Mitarbeiter eine stärkere Erwartungshaltung haben, um durch die guten Arbeitsbedingungen ihre eigene Karriere zu fördern. Die Hypothese H2.2 lässt sich somit nur teilweise bestätigen. Insgesamt lässt sich jedoch festhalten, dass das Alter im Zusammenhang zu drei psychologischen Vertragsdimensionen steht: der Verpflichtung des Engagements, die Erwartung der Karriereentwicklung und die Erwartung an das Arbeitsklima.

### 6.3 Zusammenhang organisationaler Faktoren mit dem psychologischen Vertrag

Wie bereits im Abschnitt 2.1.9 aufgezeigt wurde, gibt es Studien von Raeder und Grote (2001) sowie Hauff (2007), die darauf schließen lassen, dass organisationale Faktoren im Zusammenhang mit den psychologischen Vertragsinhalten stehen. Vor allem das Beschäftigungsverhältnis spielt im Kontext des Arbeitsumfelds wissenschaftlicher Hochschulmitarbeiter eine bedeutende Rolle, so dass der Fokus im nachfolgenden Abschnitt auf diese Untersuchung gelegt wird. Darüber hinaus werden weitere organisationale Faktoren untersucht, um etwaige Zusammenhänge zu messen und daraus weitere Erkenntnisse zu generieren.

**Fragestellung 3:** Stehen organisationale Faktoren des Arbeitsumfelds Hochschule im Zusammenhang mit den psychologischen Verträgen der Hochschulmitarbeiter?

Als ein organisationaler Faktor wurde die Fachrichtung der Hochschulmitarbeiter erhoben. Annahme ist, dass es fachrichtungsbezogene Unterschiede hinsichtlich der Erwartungs- und Verpflichtungsgefühle der Hochschulmitarbeiter gibt.

**Fachrichtung**

Geistes- und sozialwissenschaftliche Mitarbeiter sollten der Annahme zufolge ein stärker ausgeprägtes Verpflichtungsgefühl aufweisen als ingenieurwissenschaftliche und technische Mitarbeiter. Eine Begründung für diese Annahme liefert die Theorie der Berufswahl von Holland (1973). Nach Holland suchen sich Individuen beruflichen Umwelten, die mit ihren individuellen Interessenschwerpunkten und Fähigkeiten übereinstimmen. Der Theorie zur Folge sind Berufswahl und Laufbahnentscheidung kein Zufallsprodukt, sondern hängen von der Persönlichkeit ab. Holland definierte sechs Interessentypen (RIASEC): realistic (praktische-technisch), investigate (intellektuell-forschend), artistic (künstlerisch), social (sozial), enterprising (unternehmerisch) und conventional (konventionell), welche durch berufliche Interessen, Fähig- und Fertigkeiten charakterisiert werden. Dieser Argumentation folgend sind Individuen auf der Suche nach Umwelten, die im bestmöglichen Zusammenhang mit den zuvor genannten Interessen stehen. Die höchste Übereinstimmung mit dem Interesse beschreibt den jeweiligen Typus (vgl. Holland, 1973; Fux & Stoll, 2006).

Diese Annahme wurde sinngemäß auf die Fachrichtungen der Hochschulmitarbeiter übertragen. Für die Hochschulmitarbeiter der Fachrichtung der Geistes- und Sozialwissenschaften wird der Interessentypus der sozialen Orientierung angenommen. Ein hohe soziale Ausprägung und Verantwortungsbewusstsein sind kennzeichnend für diesen Typus. Hingegen werden bei technisch- und ingenieurwissenschaftlichen Hochschulmitarbeitern der Theorie entsprechend die intellektuell-forschende und die praktisch-technische Orientierung angenommen. Charakteristisch hierfür sind die intellektuelle Bewältigung von Themenfeldern sowie das Bevorzugen konkreter Sachverhalte. Hieraus leitet sich die Hypothese 3.1 ab, dass wissenschaftliche Mitarbeiter der Fachrichtung der Geistes- und Sozialwissenschaften eine höhere soziale Ausprägung aufweisen und der Reziprozität zur Folge auch ein stärkeres Verpflichtungsgefühl gegenüber ihrem Arbeitgeber Hochschule empfinden.

H3.1: Wissenschaftliche Mitarbeiter der Fachrichtung Geistes- und Sozialwissenschaften haben eine signifikant höhere Ausprägung in den Verpflichtungen gegenüber der Hochschule als Mitarbeiter aus dem technisch- und ingenieurwissenschaftlichen Bereich.

Aufgrund zu geringer Stichprobengröße wurden die Fachrichtungen Kunst und Design (N = 10) sowie Rechtswissenschaften (N = 26) nicht weiter in die Untersuchung einbezogen. Zum Testen der Hypothese wurde eine einfaktorielle Varianzanalyse berechnet. Zusätzlich zur Varianzanalyse wurde der Bonferroni post-hoc Test durchgeführt, um die Unterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen kenntlich zu machen. Nachfolgende Tabelle verdeutlicht, dass sich wissenschaftliche Mitarbeiter aus dem Bereich Technik- und Ingenieurwissenschaften (M = 5.261) signifikant von Geisteswissenschaftlern (M = 4.754) in der Ausprägung der Verpflichtung Entwicklung unterscheiden. Auch im Bereich der Verpflichtung des Engagements gegenüber der Hochschule gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen den obigen genannten Fachrichtungen. Mitarbeiter aus dem Bereich Technik- und Ingenieurwissenschaften besitzen in dieser Dimension den höchsten Mittelwert (M = 4.510). Die Hypothese 3.1 muss dementsprechend verworfen werden (siehe Tabelle 47).

Da das Ergebnis nicht erwartungsgetreu war, wurde zusätzlich untersucht, ob sich die signifikanten Unterschiede in den beiden Verpflichtungsdimensionen möglicherweise darauf zurückführen lassen, dass Mitarbeiter des technisch- und ingenieurwissenschaftlichen Bereichs eine signifikant höhere Anzahl an unbefristeten Arbeitsverträgen besitzen und aufgrund dessen ein stärkeres Loyalitäts- und Verpflichtungsgefühl gegenüber ihrer Hochschule empfinden als Geisteswissenschaftler. Diese Begründung musste jedoch verworfen werden. Der Test auf Zwischensubjekteffekte der Beschäftigungsverhältnisse und der Fachrichtung war nicht signifikant.

Variable	Gruppen	M <sub>x</sub>	s <sub>x</sub>	Signifikant unterschieden von	Signifikanz
<b>Verpfl. Entwicklung</b>	Geisteswissenschaften	4.754	1.519	Technik- und Ingenieurwissenschaften	.006
	Sozialwissenschaften	4.836	1.274		ns
	Mathematik & Informatik	4.704	1.219		ns
	Medizin & Psychologie	5.091	0.596		ns
	Naturwissenschaften	5.108	0.769		ns
	Technik- und Ingenieurwissenschaften	5.261	0.520		ns
	Wirtschaftswissenschaften	4.986	0.902		ns
<b>Verpfl. Engagement</b>	Geisteswissenschaften	3.938	1.363	Naturwissenschaften	.001
	Sozialwissenschaften	4.027	1.149	Naturwissenschaften	.024
				Technik- und Ingenieurwissenschaften	.013
	Mathematik & Informatik	3.907	1.117		n.s.
	Medizin & Psychologie	4.202	0.788		n.s.
	Naturwissenschaften	4.475	0.827		n.s.
	Technik- und Ingenieurwissenschaften	4.510	0.825	Geisteswissenschaften	.000
Wirtschaftswissenschaften	4.271	0.902		n.s.	

**Tabelle 47: Zusammenhang der Fachrichtungen mit den psychologischen Vertragsdimensionen**

### Beschäftigungsverhältnis

Der Einfluss des Beschäftigungsverhältnisses auf die psychologischen Verträge der Hochschulmitarbeiter bildet einen Schwerpunkt dieser Arbeit. Annahme ist, dass das Beschäftigungsverhältnis, hierbei unterschieden zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen, im Zusammenhang mit psychologischen Vertragsinhalten steht. Das charakteristischste Element psychologischer Verträge ist die Wechselseitigkeit von Erwartung und Verpflichtung. Aus diesem Grund wird angenommen, dass Mitarbeiter mit unbefristeten Arbeitsverträgen eher dazu bereit sind, sich für ihren Arbeitgeber zu engagieren und stärkere Verpflichtungsgefühle empfinden, da ihnen im Gegenzug eine sichere Arbeitsumgebung geboten wird.

H3.2: Unbefristet beschäftigte Hochschulmitarbeiter haben ein stärker ausgeprägtes Verpflichtungsgefühl als befristet Beschäftigte.

Für die Erwartung Karriereentwicklung wird eine höhere Ausprägung bei befristeten Mitarbeitern erwartet. Diese Hypothese basiert auf der Annahme, dass befristet beschäftigte Mitarbeiter ihr Arbeitsverhältnis bestmöglich nutzen wollen, um die eigene Karriere zu entwickeln. Die eigene Kompetenzerweiterung stellt demnach einen wichtigen Schritt dar, um sich nach Ablauf des Arbeitsvertrags für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren.

H 3.3: Befristet beschäftigte Hochschulmitarbeiter haben eine signifikant stärkere Ausprägung in der Erwartung an die Karriereentwicklung.

Zur Untersuchung der Hypothesen wurde der T-Test für unabhängige Stichproben verwendet.

Dimension	Beschäftigungs- verhältnis	M <sub>x</sub>	S <sub>x</sub>	T-Wert	Signifikanz
Verpfl. Entwicklung	befristet	4.959	1.048		ns
	unbefristet	5.068	0.971		
Verpfl. Engagement	befristet	4.147	1.014	-2.719	.007
	unbefristet	4.368	1.005		
Erw. Arbeitsklima	befristet	5.237	1.037	2.810	.000
	unbefristet	4.956	1.291		
Erw. Karriere	befristet	5.020	1.042	3.052	.001
	unbefristet	4.726	1.227		
Erw. Wissen	befristet	5.077	1.171		ns
	unbefristet	4.972	1.307		
Erw. ArbSich	befristet	4.958	1.381		ns
	unbefristet	5.187	1.328		

Anzahl der Probanden: befristete Hochschulmitarbeiter N = 734, unbefristete Hochschulmitarbeiter N = 195

T-Wert gilt für gleiche Varianzen

**Tabelle 48: Zusammenhang des Beschäftigungsverhältnisses mit den psychologischen Vertragsdimensionen**

Tabelle 48 zeigt, dass es einen signifikanten Unterschied in den Verpflichtungsdimensionen in Abhängigkeit vom Beschäftigungsverhältnis gibt. Unbefristet Beschäftigte empfinden ein stärkeres Verpflichtungsgefühl des Engagements gegenüber der Hochschule. Die Effektgröße ist jedoch mit  $d = 0.218$  als klein zu bewerten. Eine Begründung für diesen Zusammenhang könnte die

Zugehörigkeitsdauer zur Hochschule und damit verbunden ein stärkerer Reziprozitätsgedanke sein. Die Hypothese 3.2 lässt sich somit teilweise bestätigen.

Die Ergebnisse der Tabelle 48 zeigen, dass sich ebenfalls die Hypothese 3.3 belegen lässt. Befristete Mitarbeiter ( $M = 5.020$ ) und unbefristete Mitarbeiter ( $M = 4.726$ ) unterscheiden sich in der Erwartung an die Karriereentwicklung signifikant („Mir gute Möglichkeiten für meine Karriereentwicklung bereitgestellt werden.“). Auch bei diesem Ergebnisse ist die Effektgröße mit  $d = -.0271$  klein.

Eine Begründung hierfür liefert die bereits in Abschnitt 2.1.9 zitierte Studie von Raeder und Grote (2001). Aufgrund flexibilisierter Beschäftigungsverhältnisse, so die Argumentation, werden traditionelle Werte, wie Loyalität und interner Aufstieg, von neuen Werten, wie das Fördern der eigenen Karriere sowie die Weiterentwicklung der Qualifikationen, verdrängt. Befristet Beschäftigte wissen, dass ihr Arbeitsvertrag für einen bestimmten Zeitraum festgelegt ist. Nach Ablauf desselbigen müssen sie sich erneut um eine Anstellung bemühen. Mitarbeiter sind aufgefordert, ihre eigenen Entwicklungsperspektiven zu schaffen und ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhöhen.

Ein weiterer, nicht vorhergesehener Unterschied besteht in der Erwartung an die Arbeitsumgebung. Befristete Mitarbeiter haben eine signifikant höhere Ausprägung in dieser Dimension ( $M = 5.237$ ). Eine Begründung hierfür ist, dass diese Dimension nicht nur die Erwartung an das kollegiale Miteinander beinhaltet, sondern auch die Förderung durch den Arbeitgeber/Vorgesetzten. Die stärkere Ausprägung könnte sich demnach, ähnlich der Argumentation der signifikant höheren Erwartung an die Karriereentwicklung, damit erklären lassen, dass vom Arbeitgeber erwartet wird, gute Arbeitsbedingungen für die eigene Weiterentwicklung bereitzustellen. Auch hierbei steht wieder die Weiterqualifikation für den Arbeitsmarkt im Fokus. Zusätzlich wurde erhoben, wie der Erfüllungsgrad der Erwartungen und Verpflichtungen von den Hochschulmitarbeitern eingeschätzt wird. Die Befragungsteilnehmer sollten auf einer sechsstufigen Skala angeben („wurden verletzt“ bis „wurden erfüllt“), inwieweit die Erwartungen und Verpflichtungen erfüllt beziehungsweise verletzt wurden („Inwieweit haben Sie in Ihren bisherigen Arbeitsverhältnissen die wesentlichen Erwartungen des Arbeitgebers erfüllt bzw. verletzt?“; „Inwieweit haben Ihre bisherigen Arbeitgeber die wesentlichen Erwartungen erfüllt bzw. verletzt?“).

Tabelle 49 zeigt den Mittelwertvergleich zwischen befristet und unbefristeten Hochschulmitarbeitern bezüglich dieser Selbsteinschätzung. Als Methode zur Berechnung wurde der t-test für unabhängige Stichproben verwendet. Bei Betrachtung der Ergebnisse fällt auf, dass unbefristet beschäftigte Hochschulmitarbeiter sowohl bei der Bewertung der Erwartungen als auch bei der Bewertung der Verpflichtungen signifikant höhere Werte aufweisen. Erfüllte Erwartungen stellen einen wesentlichen Einflussfaktor für die Zufriedenheit des einzelnen Mitarbeiters dar.

Variable	Beschäftigungs- verhältnis	M <sub>x</sub>	S <sub>x</sub>	T-Wert	Signifikanz
<b>Bewertung Erwartungen</b>	befristet	3.37	1.972	-3.609	.000
	unbefristet	3.90	1.778		
<b>Bewertung Verpflichtungen</b>	befristet	4.65	1.922	-3.247	.001
	unbefristet	5.08	1.546		

T-Wert gilt für gleiche Varianzen

**Tabelle 49: T-Test für Beschäftigungsverhältnis mit den psychologischen Vertragsdimensionen**

Wie bereits aufgezeigt, können nicht erfüllte Erwartungen in Vertragsbrüchen und Verletzungen münden, welche nachhaltig die Arbeitsbeziehung belasten oder sogar zur Beendigung führen können. Anhand der Ergebnisse kann aufgezeigt werden, dass es einen Zusammenhang des Erfüllungsgrads der Erwartungen und Verpflichtungen zum Arbeitsvertragsverhältnis gibt. Der insgesamt höhere Mittelwert bei der Bewertung des Erfüllungsgrads der Verpflichtungen wird darauf zurückgeführt, dass hier die Bewertung aus Sicht der Hochschulmitarbeiter vorgenommen wurde und demnach vermutlich eine höhere Selbsteinschätzung vorliegt, als wenn diese Bewertung von Arbeitgeberseite vorgenommen worden wäre. Neben dem bereits aufgezeigten Zusammenhang einzelner Vertragsdimensionen mit den Arbeitsvertragsverhältnissen wird zusätzlich ein Zusammenhang mit der Vorerfahrungen des Beschäftigungsverhältnisses der Mitarbeiter angenommen.

### **Vorerfahrung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen**

Erwartet wird, dass Hochschulmitarbeiter mit der Vorerfahrung eines befristeten Arbeitsvertrags eine stärkere Ausprägung in der Dimension der Karriereentwicklung aufweisen. Wer bereits die Erfahrung eines befristeten Arbeitsvertrags gemacht hat, weiß, dass nach Ablauf desselbigen die erneute Phase der Unsicherheit ansteht und sich um einen erneuten Arbeitsvertrag bemüht werden muss. Demnach sollte der Fokus noch stärker auf der eigenen Qualifikationserweiterung liegen, um die Arbeitsmarktfähigkeiten weiterzuentwickeln.

H3.4: Die Vorerfahrung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen hat Auswirkungen auf die psychologischen Vertragsdimensionen.

Mit Hilfe des T-Tests für unabhängige Stichproben wurde untersucht, ob es einen Unterschied zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitern gibt, die bereits im Vorfeld befristete Arbeitsverträge hatten und denjenigen ohne Vorerfahrung. Tabelle 50 zeigt die entsprechenden Ergebnisse.

Psychologische Vertragsdimension	Vorerfahrung Befristung	$M_x$	$S_x$	Signifikanz
Verpfl. Entwicklung	ja	4.960	1.113	ns
	nein	4.984	1.032	
Verpfl. Engagement	ja	4.160	1.080	ns
	nein	4.204	1.023	
Erw. Arbeitsklima	ja	5.175	1.195	ns
	nein	5.172	1.070	
Erw. Karriere	ja	4.926	1.188	ns
	nein	4.960	1.061	
Erw. Wissen	ja	4.877	1.316	ns
	nein	5.040	1.162	
Erw. ArbSich	ja	4.939	1.428	ns
	nein	4.979	1.402	

**Tabelle 50: Zusammenhang der Vorerfahrung und den psychologischen Vertragsdimensionen**

Die Ergebnisse der Tabelle 50 zeigen, dass es keine signifikanten Unterschiede bezüglich der Vorerfahrung einer Befristung gibt. Dementsprechend muss die Hypothese 3.4 zurückgewiesen werden. Insgesamt ließ sich jedoch die Hypothese 3.2 für die stärkere Ausprägung der Verpflichtung des Engagements sowie die Hypothese 3.3 bestätigen. Das Beschäftigungsverhältnis steht somit im Zusammenhang zu den beiden Erwartungen an das Arbeitsklima und die Karriereentwicklung sowie zum Verpflichtungsgefühl Engagement.

## 6.4 Einflussfaktoren

In den vorangegangenen Abschnitten wurde der Zusammenhang von soziodemografischen Faktoren (Alter und Geschlecht), spezifischen Persönlichkeitseigenschaften und organisationalen Faktoren (Beschäftigungsverhältnis und Fachrichtung) untersucht und die einzelnen Ergebnisse erläutert. Dieser Abschnitt dient dazu, ein komplexes Modell mittels multiplen Regressionsanalysen darzustellen,

in welchem der Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften analysiert wird. Mittels multipler Regressionen kann der Zusammenhang zwischen einer intervallskalierten abhängigen Variablen und mehreren intervallskalierten oder als Dummy unabhängigen Variablen untersucht werden. Als Kontrollvariablen wurden das Alter, Geschlecht und Beschäftigungsverhältnis der Befragungsteilnehmer gewählt. Der Vorteil von Regressionsanalysen besteht darin, dass zur Erklärung von einer abhängigen Variablen mehrere unabhängige Variablen betrachtet werden können und in die Berechnung miteinfließen. Bei den berechneten Modellen wurde mit dem Einschlussverfahren gearbeitet, um sicherzustellen, dass auch alle Variablen berücksichtigt werden (vgl. Janssen & Latz, 2005, S. 405). Vorteil dieser Methode ist, dass alle Variablen gleichzeitig in das Modell aufgenommen werden. Da es genügend theoretische Vorüberlegungen für das Modell gibt, wurde sie für die Einschlussmethode entschieden. In den nachfolgenden Tabellen wurden jeweils nur die signifikant gewordenen Ergebnisse aufgeführt, um eine bessere Übersichtlichkeit zu gewährleisten. Das Bestimmtheitsmaß  $R^2$  beschreibt hierbei das Verhältnis der erklärten Varianz zur Gesamtvarianz der abhängigen Variablen.  $R^2$  kann hierbei Werte zwischen 0 und 1 annehmen. Je näher das Bestimmtheitsmaß an 1 liegt, desto besser kann das Modell die beobachteten Daten erklären. Da  $R^2$  die Eigenschaft hat, umso größer zu werden, je größer die Zahl der unabhängigen Variablen ist, wird bei den nachfolgenden Auswertungen jeweils das korrigierte Bestimmtheitsmaß verwendet (vgl. Schira, 2003, S. 111ff.). Mit Hilfe der standardisierten Beta-Koeffizienten lässt sich der Erklärungsgehalt der einzelnen Variablen miteinander vergleichen.

#### 6.4.1 Einflussfaktoren auf die Verpflichtungen

Begonnen wird zunächst mit der Vorstellung des Modells für die Verpflichtungen der Hochschulmitarbeiter.

##### **Verpflichtung Entwicklung**

Wie der Tabelle 51 zu entnehmen ist, klären die Persönlichkeitsmerkmale insgesamt 25 Prozent der Varianz der Verpflichtung Entwicklung auf ( $R^2 = .254^{**}$ ). Die Persönlichkeitseigenschaft Leistungsmotivation Aufgabenschwierigkeit weist den größten Beitrag zur Vorhersage der Verpflichtung Entwicklung ( $\beta = .263^{**}$ ) auf. Die Ausprägung der Motivation der Mitarbeiter, herausforderungsvolle Aufgaben zu übernehmen und sich durch Schwierigkeiten durchzubeißen, steht somit im Zusammenhang zum Verpflichtungsgefühl sich für die Entwicklung der Hochschule

einzusetzen („Ich die Organisation mit innovativen Ideen unterstütze, damit diese sich weiterentwickelt.“). Eine mögliche Begründung für diese Wirkrichtung ist, dass leistungsmotivierte Mitarbeiter ihren Arbeitgeber unterstützen, da dieser sie auch bei der Realisierung ihrer Ziele behilflich ist. Die Wechselseitigkeit innerhalb des psychologischen Vertrags kann hierbei als eine Begründung angesehen werden. Die Persönlichkeitseigenschaft Ungerechte Benachteiligung ( $\beta = .208^{**}$ ) sowie der persönliche Gerechte-Welt-Glaube ( $\beta = .161^{**}$ ) dienen ebenfalls zur Vorhersage der Dimension. Nach Dalbert, Zick und Krause (2010) besteht Grund zur Annahme, dass Menschen mit stark ausgeprägtem Gerechte-Welt-Glauben darauf vertrauen, dass ihre eigenen positiven Handlungen sich zukünftig auswirken und sie dafür belohnt werden. Dieser Argumentation folgend ist die Investition in die Entwicklung des Arbeitgebers zielführend, da sich diese langfristig auch für den Mitarbeiter und die Arbeitsbeziehung auswirken wird. Zusätzlich wurde die Effektgröße der Persönlichkeitseigenschaften auf die Verpflichtung Entwicklung berechnet. Die Stärke ist mit  $f^2 = .0.34$  als mittel einzustufen (vgl. Bortz und Döring, 2003, S. 604).

Die Erwartung, dass es einen starken Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Verpflichtung Entwicklung gibt, wurde enttäuscht. Zwar dient die Arbeitszufriedenheit der Vorhersage der Verpflichtung, jedoch ist dieser Regressionskoeffizient nur sehr schwach ausgeprägt ( $\beta = .143^{**}$ ).

### **Verpflichtung Engagement**

Der Einfluss der Persönlichkeitsmerkmale auf die Verpflichtung des Engagements fällt mit nur 15 Prozent Aufklärungsrate recht gering aus. Der größte Zusammenhang besteht ebenfalls zur Persönlichkeitseigenschaft Leistungsmotivation Aufgabenschwierigkeit ( $\beta = .175^{**}$ ). Der Faktor Leistungsmotivation Engagement weist nur eine geringe Vorhersagekraft auf ( $\beta = .099^{**}$ ). Vor allem für diese Skala wurde eine stärkere Vorhersagekraft auf die Dimension Verpflichtung Engagement erwartet. Die Allgemeine-Gerechte-Welt Skala dient ebenfalls als Regressor für die Dimension ( $\beta = .140^{**}$ ). Je stärker der Glaube daran, dass es in der Welt im Allgemeinen gerecht zugeht, desto stärker ist auch das Verpflichtungsgefühl, sich für die Hochschule zu engagieren („Ich auch freiwillig Aufgaben übernehme, die nicht im Vertrag geregelt sind.“). Auch hier liegt die Effektstärke mit  $f^2 = .0.18$  im mittleren Bereich.

Bei den soziodemografischen Faktoren nimmt nur das Alter Einfluss auf die Verpflichtung des Engagements gegenüber dem Arbeitgeber Hochschule. Ältere Mitarbeiter empfinden demnach ein stärkeres Verpflichtungsgefühl gegenüber ihrem Arbeitgeber als jüngere ( $\beta = .161^{**}$ ).

Prädiktor	Verpflichtung Entwicklung		Verpflichtung Engagement	
	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\beta$	R <sup>2</sup>
<b>Kontrollvariable</b>		.018**		.025**
Alter	.087**		.161**	
Geschlecht	-.107**		ns	
Beschäftigungsverhältnis	ns		ns	
<b>Persönlichkeitsmerkmale</b>		.254**		.154**
Ungerechte Benachteiligung	.208**		ns	
GWAL	ns		.140**	
GWPER	.161**		.107*	
Aufgabenschwierigkeit	.263**		.175**	
Engagement	ns		.099**	
Hohe Standards	ns		ns	
Organisiertheit	.110**		ns	
Arbeitszufriedenheit	.143**		.081**	

Signifikanz: \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

**Tabelle 51: Regressionsanalyse Verpflichtungen**

#### 6.4.2 Einflussfaktoren auf die Erwartungen

Nachfolgend wird der Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften auf die Erwartungen der Hochschulmitarbeiter untersucht.

##### Erwartung Arbeitsklima

Sowohl das Geschlecht als auch das Beschäftigungsverhältnis liefern nur einen geringen Beitrag zur Vorhersage der Erwartung an das Arbeitsklima ( $R^2 = .022^{**}$ ). Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen tendenziell eine höhere Erwartungshaltung an das Arbeitsklima haben als Männer ( $\beta = -.115^{**}$ ). Dieses Ergebnis deckt sich mit den Erkenntnissen von Studien im Rahmen der aktuellen Gender-Forschung: Frauen profitieren von Arbeitsbedingungen, die auf ihre Bedürfnisse abgestimmt sind. Demzufolge ist auch die Erwartungsanhaltung an den Arbeitgeber, dass dieser förderliche Arbeitsbedingungen bereitstellt, signifikant stärker ausgeprägt als bei männlichen Kollegen.

Die Erwartung an das Arbeitsklima kann zu 19 Prozent über die Persönlichkeitsmerkmale vorhergesagt werden. Die wichtigste Einflussgröße der

Persönlichkeitsvariablen bildet hierbei die Sensibilität für Ungerechtigkeit. Die Ergebnisse in Tabelle 52 zeigen: je stärker ausgeprägt die Sensibilität, desto größer ist die Erwartungshaltung, dass gute Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber bereitgestellt werden („Mir eine gute Arbeitsumgebung geboten wird.“) ( $\beta = .265^{**}$ ). Ein weiterer signifikanter Prädiktor ist der persönliche Gerechte-Welt-Glaube. Der Glaube an eine gerechte Welt bietet Menschen eine Vertrauensfunktion; sie fühlen sich sicherer in ihrem Leben. Je stärker der Glaube daran, dass im eigenen Leben Gerechtigkeit vorherrscht, desto größer ist demnach auch die Erwartung, dass diese Gerechtigkeit sich auf das Arbeitsleben übertragen lässt und der Arbeitgeber Sorge dafür trägt, dass förderliche Arbeitsbedingungen vorherrschen ( $\beta = .185^{**}$ ). Sallay (2004) wies in ihrer Untersuchung auf einen positiven Zusammenhang zwischen dem Glauben an eine gerechte Welt und dem Glauben junger Menschen, dass sie an ihrem späteren Arbeitsplatz fair behandelt werden würden, hin. Eine weitere Begründung hierfür wurde im vorherigen Abschnitt bereits näher beschrieben: die Annahme, dass das positive Handeln in der Zukunft belohnt wird und somit Menschen mit einem ausgeprägten Gerechte-Welt-Glauben eher dazu bereit sind, sich zu engagieren und zu investieren (vgl. Dalbert et al., 2010, S. 3).

### **Erwartung Karriereentwicklung**

Die Erwartung, dass die Hochschule ihren Mitarbeitern gute Möglichkeiten für die Karriereentwicklung bereitstellt, wird durch die soziodemografischen und organisationalen Faktoren (Alter, Geschlecht) signifikant beeinflusst. Den wichtigsten Einfluss zur Vorhersage der Erwartung liefert dabei das Alter ( $\beta = -.106^{**}$ ). Die Ergebnisse fallen entsprechend der erwarteten Zusammenhangsrichtung aus. Ältere Mitarbeiter haben ein geringeres Interesse an der Karriereentwicklung als jüngere. Des Weiteren lässt sich ein signifikanten Einfluss des Geschlechts auf die Dimension der Karriereentwicklung verzeichnen ( $\beta = -.091^{**}$ ). Das negative Vorzeichen bringt zum Ausdruck, dass Frauen eine stärkere Erwartungshaltung hinsichtlich der Förderung ihrer Karriere besitzen als männliche Mitarbeiter.

Die Erwartung an die Karriereentwicklung lässt sich zu 22 Prozent durch die ausgewählten Persönlichkeitseigenschaften aufklären. Der Prädiktor Ungerechtigkeitssensibilität nimmt dabei den größten Einfluss auf diese Vertragsdimension ( $\beta = .292^{**}$ ). Die Sensibilität für widerfahrene Ungerechtigkeit

bringt zum Ausdruck, mit welcher Tendenz und Intensität Individuen Ungerechtigkeiten wahrnehmen und auf diese reagieren (vgl. Huseman, Hatfield & Miles, 1987). Die Sensibilität für Ungerechtigkeit ist in der vorliegenden Untersuchung aus der Opferperspektive untersucht worden. Ungerechtigkeitsensible Menschen haben dementsprechend eine stärker ausgeprägte Erwartung, dass der Arbeitgeber sich für ihre Karriereentwicklung verantwortlich zeigen soll. Wie erwartet nehmen ebenfalls die beiden Persönlichkeitseigenschaften Leistungsmotivation Aufgabenschwierigkeit und Engagement Einfluss auf diese Dimension. Die Stärke des Zusammenhangs ist jedoch geringer als erwartet. Eine Begründung für den Einfluss der Leistungsmotivation auf die Erwartung der Karriereentwicklung liefert das Erfolgsstreben. Je stärker ausgeprägt dieses Streben ist, desto eher wird der Mitarbeiter auch von seinem Arbeitgeber verlangen, dass er ihn in seiner Karriereentwicklung unterstützt und herausforderungsvolle Aufgaben bereitstellt. Sowohl für die Erwartung an das Arbeitsklima ( $f^2 = .024$ ) als auch an die Karriereentwicklung ( $f^2 = .027$ ) ist die Effektstärke als mittelmäßig einzustufen.

Prädiktor	Erwartung Arbeitsklima		Erwartung Karriereentwicklung	
	$\beta$	$R^2$	$\beta$	$R^2$
<b>Kontrollvariable</b>		.022**		.020**
Alter	ns		-.106**	
Geschlecht	-.115**		-.091**	
Beschäftigungsverhältnis	-.087**		ns	
<b>Persönlichkeitsmerkmale</b>		.194**		.218**
Ungerechte Benachteiligung	.265**		.292**	
GWAL	ns		ns	
GWPER	.185**		.146**	
Aufgabenschwierigkeit	.129**		.225**	
Engagement	ns		.176**	
Hohe Standards	ns		ns	
Organisiertheit	.079**		ns	
Arbeitszufriedenheit	.135**		.120**	

Signifikanz: \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

**Tabelle 52: Regressionsanalyse Erwartungen Teil 1**

### Erwartung Arbeitsplatzsicherheit

Die Erwartung an die Arbeitsplatzsicherheit kann weder durch die soziodemografischen noch durch die organisationalen Faktoren vorhergesagt werden. Das Ergebnis ist nicht erwartungsgetreu, da angenommen wurde, dass befristete

Hochschulmitarbeiter eine stärkere Erwartungshaltung an die Arbeitsplatzsicherheit haben als unbefristete. Eine Begründung hierfür lautet, dass die Arbeitsplatzsicherheit für beide Gruppen eine Erwartung an den Arbeitgeber widerspiegelt und es somit keinen Unterschied nach der Vertragsart gibt. Diese Begründung deckt sich auch mit den Ergebnissen einer Studie Hauffs (2007) über flexibilisierte Beschäftigung. Die Ergebnisse der Studie wiesen ebenfalls keine signifikanten Unterschiede bezüglich des Sicherheitsempfindens in Abhängigkeit vom Beschäftigungsverhältnis auf. Vielmehr wurde festgestellt, dass der Sicherheitsgedanke eine noch immer aktuelle Erwartung innerhalb der psychologischen Vertragsdimensionen darstellt und es keinen Wandel der psychologischen Vertragsdimensionen bezüglich des Arbeitsplatzsicherheitsinteresses gegeben hat. Die Persönlichkeitseigenschaft Sensibilität für Ungerechtigkeit weist hierbei den größten Zusammenhang mit der Erwartung auf ( $\beta = .251^{**}$ ). Je stärker demzufolge die Sensibilität für Ungerechtigkeiten ist, desto stärker ist auch das Sicherheitsbedürfnis des Mitarbeiters. Insgesamt ist die Effektstärke als gering einzustufen ( $f^2 = .0.10$ )

Den zweitgrößten Beitrag zur Vorhersage der Dimension liefert die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter ( $\beta = .125^{**}$ ). Zufriedene Mitarbeiter erwarten ein höheres Maß an Arbeitsplatz-sicherheit. Eine Begründung hierfür könnte sein, dass zufriedene Mitarbeiter ein größeres Interesse daran haben, bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt zu sein als unzufriedene. Insgesamt können die Persönlichkeitseigenschaften jedoch einen nur sehr geringen Beitrag zur Vorhersage dieser Erwartung leisten.

### **Erwartung wissenschaftliches Arbeiten**

Die soziodemografischen Faktoren liefern keinen signifikanten Beitrag zur Vorhersage der Dimension wissenschaftliches Arbeiten. Die Dimension kann zu 17 Prozent über die Persönlichkeitsvariablen aufgeklärt werden. Den größten Erklärungsbeitrag liefert hierbei die Ungerechtigkeitssensibilität ( $\beta = .193^{**}$ ) gefolgt von dem persönlichen Gerechte-Welt-Glauben ( $\beta = .187^{**}$ ). Je stärker dementsprechend der Glaube daran ist, dass es in der eigenen Welt gerecht zugeht, desto stärker ist auch die Erwartungshaltung wissenschaftlich arbeiten zu können. Mit  $f^2 = .0.20$  ist die Effektstärke im mittleren Bereich. Neben den Persönlichkeitseigenschaften liefert die

Arbeitszufriedenheit einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage der Vertragsdimension ( $\beta = .168^{**}$ ).

Prädiktor	Erwartung Arbeitsplatzsicherheit		Erwartung wissenschaftl. Arbeiten	
	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\beta$	R <sup>2</sup>
<b>Kontrollvariable</b>		ns		ns
Alter	ns		ns	
Geschlecht	ns		ns	
Beschäftigungsverhältnis	ns		ns	
<b>Persönlichkeitsmerkmale</b>		.099 <sup>**</sup>		.169 <sup>**</sup>
Ungerechte Benachteiligung	<b>.251<sup>**</sup></b>		<b>.193<sup>**</sup></b>	
GWAL	ns		-.093 <sup>**</sup>	
GWPER	.059 <sup>**</sup>		.187 <sup>**</sup>	
Aufgabenschwierigkeit	.069 <sup>**</sup>		.189 <sup>**</sup>	
Engagement	ns		ns	
Hohe Standards	ns		ns	
Organisiertheit	ns		ns	
Arbeitszufriedenheit	.125 <sup>**</sup>		.168 <sup>**</sup>	

Signifikanz: \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

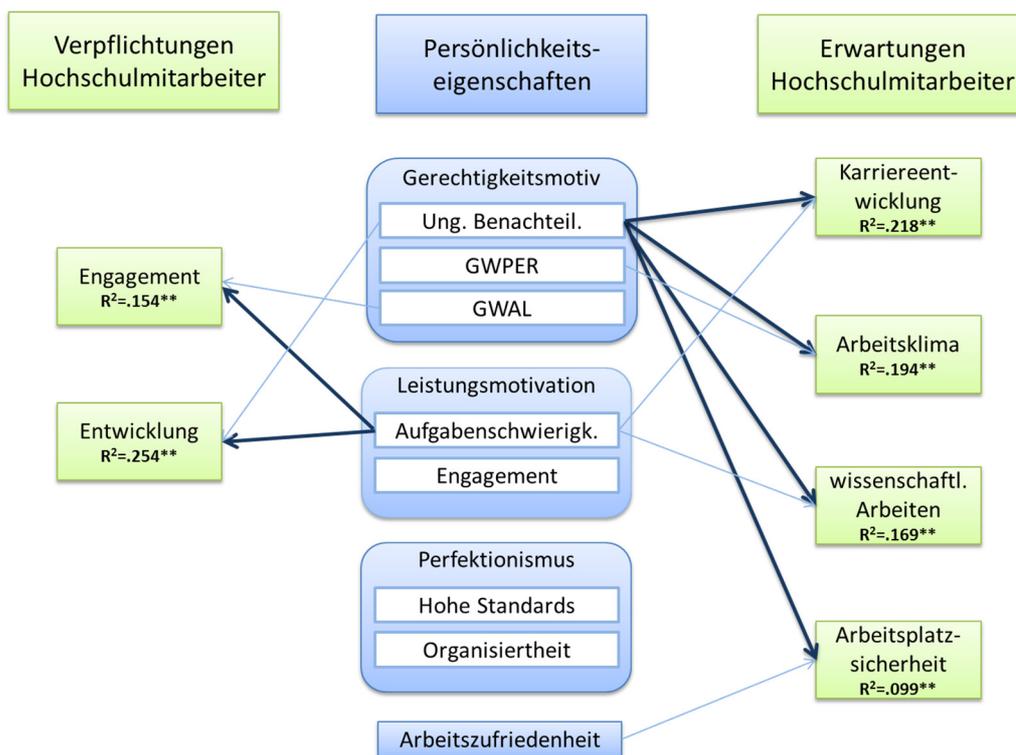
**Tabelle 53: Regressionsanalyse Erwartungen Teil 2**

#### 6.4.3 Zusammenfassung Ergebnisse Einflussfaktoren

Die nachfolgenden Abbildungen stellen eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse der Abschnitte 6.4.1 sowie 6.4.2 dar. Aufgrund der Übersichtlichkeit wurden nur die signifikanten Ergebnisse in das Modell aufgenommen.

Die Abbildung 22 zeigt den Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften und der Arbeitszufriedenheit auf die psychologischen Vertragsdimensionen der Hochschulmitarbeiter. Zur besseren Übersichtlichkeit wurden jeweils nur die zwei stärksten Einflüsse auf die jeweilige psychologische Vertragsdimensionen dargestellt. Die weiteren standardisierten Regressionskoeffizienten können den vorhergehenden Abschnitten entnommen werden. Das Modell zeigt, dass bei vier der sechs psychologischen Vertragsdimensionen gerechtigkeitsbezogene Persönlichkeitseigenschaften den größten Einfluss ausüben. Die Persönlichkeitsvariable Sensibilität für Ungerechtigkeit weist bei allen Erwartungen der Hochschulmitarbeiter den größten Einfluss auf. Der stärkste Zusammenhang besteht zwischen der Erwartung an das Arbeitsklima ( $\beta = .265^{**}$ ) gefolgt von der Erwartung an die Arbeitsplatzsicherheit ( $\beta = .251^{**}$ ). Diese Zusammenhänge bieten sehr gute Ansatzmöglichkeiten für die Untersuchung von Reaktionen auf einen potentiellen Vertragsbruch. Des Weiteren

fällt auf, dass die Persönlichkeitseigenschaft Leistungsmotivation Aufgabenschwierigkeit jeweils den stärksten Einfluss auf die beiden Verpflichtungsdimensionen nimmt. Je stärker ausgeprägt dementsprechend das Erfolgsstreben und das Bevorzugen von herausforderungsvollen Aufgaben ist, desto eher fühlen sich Mitarbeiter gegenüber ihrer Organisation verpflichtet. Den zweitgrößten Einfluss nimmt diese Persönlichkeitseigenschaft ebenfalls auf die beiden Erwartungen der Karriereentwicklung und des wissenschaftlichen Arbeitens. Die Persönlichkeitseigenschaft Leistungsmotivation Engagement sowie die Skala Perfektionismus Organisiertheit konnten insgesamt nur sehr geringe Beiträge zur Vorhersage psychologischer Vertragsdimensionen leisten. Die Subdimension Perfektionismus Hohe Standards konnte keinen signifikanten Einfluss auf die psychologischen Verträge der Hochschulmitarbeiter nehmen.



Die hervorgehobenen Pfeile spiegeln den größten Einfluss auf die jeweilige Vertragsdimension wider.

**Abbildung 22: Übersicht Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften und der Arbeitszufriedenheit auf die psychologischen Verträge**

Abschließend wird der Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften auf die Reaktionen auf einen Vertragsbruch untersucht.

## 6.5 Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften auf die Reaktionen auf einen Vertragsbruch

Wie bereits im theoretischen Grundlagenteil dieser Arbeit aufgezeigt, befasst sich ein Großteil der bisher durchgeführten Studien mit der Untersuchung des psychologischen Vertragsbruchs und der Vertragsverletzung. In dieser Arbeit wurde sich für die Erhebung der Reaktionen auf einen Vertragsbruch entschieden. Der Vorteil dieses Vorgehens besteht darin, dass anhand der Analyse der Reaktionen aufgezeigt werden kann, wie sich ein potentieller Vertragsbruch im alltäglichen Berufsleben auswirkt und vor allem welche weitreichenden Konsequenzen für den Arbeitgeber damit verbunden sein können. Die potentiellen Reaktionen lassen sich in Anlehnung an Turnley und Feldmann (1999) in nachfolgende vier Kategorien unterteilen: offen konstruktiv, offen destruktiv, verdeckt konstruktiv und verdeckt destruktiv. In diesem Abschnitt wird die **Fragestellung 4** untersucht:

Beeinflussen spezifische Persönlichkeitseigenschaften die Reaktionen auf einen Vertragsbruch?

Es wird angenommen, dass vor allem die Persönlichkeitseigenschaft Leistungsmotivation Einfluss auf die offen konstruktive Reaktion nimmt. Ein wesentliches Merkmal leistungsmotivierter Menschen ist, dass der Reiz in der Bewältigung herausforderungsvoller Aufgaben liegt, um den eigenen hohen Leistungsansprüchen gerecht zu werden. Bei einer potentiellen Verletzung der Erwartungen wird davon ausgegangen, dass die Leistungsmotivation Einfluss auf die offen konstruktiven Reaktionen nimmt. Ziel ist hierbei die Stabilisierung der Arbeitsbeziehung, um die eigenen Leistungsansprüche realisieren zu können. Der Einfluss von Leistungsmotivation auf destruktive Reaktionen wird als sehr gering eingeschätzt, da destruktive Handlungen auf die Beendigung der Arbeitsbeziehung abzielen und somit entgegen der Zielerreichung und des Erfolgsstrebens stehen. Dementsprechend sollte das Interesse leistungsmotivierter Mitarbeiter signifikant höher sein, die Arbeitsbeziehung auch bei einer wahrgenommenen Verletzung der Erwartungen nicht durch destruktive Reaktionen zu stören, sondern konstruktive Handlungen zu ergreifen, um die Beziehung zu retten. Diese theoretischen Vorüberlegungen werden in der nachfolgenden Hypothese zusammengefasst.

H4.1: Die Persönlichkeitseigenschaft Leistungsmotivation ist ein signifikanter Prädiktor der offen konstruktiven Reaktion auf einen Vertragsbruch.

Nachfolgende Tabelle zeigt den Einfluss der einzelnen Persönlichkeitsmerkmale auf die Reaktionsarten. Zusätzlich wurde der Einfluss der Arbeitszufriedenheit auf eben diese untersucht.

Prädiktor	offen konstruktiv		verdeckt konstruktiv		offen destruktiv		verdeckt destruktiv	
	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\beta$	R <sup>2</sup>
<b>Persönlichkeit</b>		.219**		.054**		.055**		.100**
Ungerechte Benachteiligung	.118**		.150**		.126**		.229**	
GWAL	ns		ns		ns		ns	
GWPER	.193**		.127**		ns		.072**	
Aufgaben-schwierigkeit	.220**		ns		.077**		ns	
Engagement	-.121**		.101**		.113**		ns	
Hohe Standards	ns		ns		ns		-.081**	
Organisiertheit	ns		ns		-.107**		ns	
Arbeits-zufriedenheit	.271**		-.084**		-.104**		-.239**	

Signifikanz: \*p<.05; \*\*p<.01

**Tabelle 54: Einfluss Persönlichkeitsmerkmale auf die Reaktionen eines wahrgenommenen Vertragsbruchs**

Die offen konstruktive Reaktion auf einen Vertragsbruch lässt sich zu 22 Prozent durch die Persönlichkeitseigenschaften vorhersagen. Als wichtigster Prädiktor dient hierbei die Arbeitszufriedenheit ( $\beta = .271^{**}$ ). Dieser Einfluss ist erwartungsgemäß, da Zufriedenheit ein wesentlicher Bestandteil für das Interesse am Fortbestehen der Arbeitsbeziehung ist. Ein bisher zufriedener Mitarbeiter wird tendenziell offen konstruktiv auf eine wahrgenommene Verletzung seiner Erwartungen reagieren, da er ein verstärktes Interesse am Fortbestehen der Arbeitsbeziehung hat. Aus diesem Grund greifen zufriedene Mitarbeiter auch auf konstruktive Handlungsmöglichkeiten zurück, wie beispielsweise das Suchen eines offenen Gesprächs mit dem Vorgesetzten, um die Arbeitsbeziehung zu stabilisieren („Ich spreche das Problem offen bei meinen Vorgesetzten an.“) und eine optimale Lösung für alle Beteiligten herbeizuführen. Eine hohe Arbeitszufriedenheit kann demnach mögliche Enttäuschungen abfedern, so dass es nicht zwangsläufig zum Bruch kommen muss. Im Gegensatz dazu wird ein unzufriedener Mitarbeiter eher verdeckt destruktiv reagieren ( $\beta = -.239^{**}$ ), da er bereits vor Eintritt des Vertragsbruchs nicht mit seiner Arbeitsbeziehung zufrieden war. Je unzufriedener demnach ein Mitarbeiter ist, desto eher wird er auch dazu geneigt sein auf destruktive Reaktionen zurückzugreifen, da das Interesse am

Fortbestehen der Arbeitsbeziehung geringer ausgeprägt ist. Dies spiegelt sich auch in den negativen Zusammenhängen zwischen den restlichen Reaktionen und der Arbeitszufriedenheit wider.

Den zweitgrößten Einfluss auf die offen konstruktive Reaktion nimmt die Persönlichkeitseigenschaft Leistungsmotivation Aufgabenschwierigkeit („Aufgaben, die schwierig zu bewältigen sind, reizen mich.“). Den Ergebnissen zufolge lässt sich die Hypothese 4.1 somit bestätigen. Eine Begründung hierfür ist, dass leistungsmotivierte Mitarbeiter ein stark ausgeprägtes Erfolgsbedürfnis besitzen und demnach ihre Anstrengungen darauf richten, den Erfolg zu realisieren. Nicht erfüllte Erwartungen werden demzufolge offen angesprochen, um in Zukunft Enttäuschungen zu vermeiden und eine belastbare Arbeitsbeziehung zu schaffen.

Des Weiteren wird erwartet, dass die Persönlichkeitseigenschaft Ungerechtigkeitssensibilität einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage der verdeckt destruktiven Reaktion leistet. Auf Basis der theoretischen Vorüberlegungen wird angenommen, dass ungerechtigkeitssensible Mitarbeiter bei einem aus ihrer Sicht zu Unrecht erfolgtem Vertragsbruch mit destruktiven Handlungen reagieren.

H4.2: Die Sensibilität für Ungerechtigkeit ist ein signifikanter Prädiktor der verdeckt destruktiven Reaktion auf einen Vertragsbruch.

Anhand der Ergebnisse der Tabelle wird ersichtlich, dass sich Hypothese 4.2 bestätigen lässt ( $\beta = .229^{**}$ ). Ungerechtigkeitssensible Mitarbeiter reagieren bei wahrgenommener Verletzung ihrer Erwartungen destruktiver als weniger sensible („Ich gebe nicht mein Bestes.“). Je stärker sich ungerechtigkeitssensible Menschen ungerecht behandelt fühlen, desto stärker kann eine Reaktion auf einen Vertragsbruch ausfallen. Eine mögliche Begründung hierfür liefert der Emotionsindikator (vgl. Schmitt et al., 1995) Die am häufigsten genannte Emotion bei einer widerfahrenen Ungerechtigkeit ist der Ärger, welcher sich vor allem in den destruktiven Reaktionen widerspiegelt. Die Effektgrößen liegen im kleinen ( $f^2 = .056$  verdeckt destruktiv;  $f^2 = .058$  offen destruktiv) und im mittleren Bereich ( $f^2 = .028$  offen konstruktiv;  $f^2 = .011$  verdeckt destruktiv).

## 6.6 Zusammenhang Beschäftigungsverhältnis und Reaktionen auf einen Vertragsbruch

In diesem Abschnitt wird die **Fragestellung 5:** „Nehmen organisationale Faktoren Einfluss auf die Reaktionen auf einen Vertragsbruch?“ untersucht. Es wird erwartet, dass unbefristet beschäftigte Hochschulmitarbeiter eine signifikant höhere Ausprägung in den offen konstruktiven Reaktionen haben als befristete Mitarbeiter. Begründet wird die Annahme dadurch, dass Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag vermutlich auch nach einem potentiellen Vertragsbruch weiterhin an der Hochschule arbeiten werden, da sie in einem unbefristeten Vertragsverhältnis stehen und nur in den seltensten Fällen ihren Arbeitsvertrag aufgrund der Enttäuschung aufkündigen werden. Dies wird nur in den schwerwiegendsten Fällen einer Vertragsverletzung geschehen. Dementsprechend sollte das Interesse dahingehend stärker ausgeprägt sein, die Arbeitsbeziehung durch konstruktive Handlungen zu stabilisieren. Vor allem destruktive Reaktionen sollten dieser Annahme zur Folge bei unbefristeten Vertragsverhältnissen tendenziell die Ausnahme bilden, da diese für das Fortbestehen einer Arbeitsbeziehung kontraproduktiv sind. Unter nachfolgende Hypothese sind diese Annahmen zusammengefasst.

H5.1: Unbefristet Beschäftigte haben eine signifikant stärkere Ausprägung in der offen konstruktiven Reaktionsart als befristet Beschäftigte.

Tabelle 55 zeigt die Ergebnisse des t-tests für unabhängige Stichproben.

Variable	Beschäftigungs- verhältnis	M <sub>x</sub>	S <sub>x</sub>	T-Wert	Signifikanz
<b>offen konstruktiv</b>	befristet	3.875	1.279	- 4.645	.000**
	unbefristet	4.354	1.285		
<b>verdeckt konstruktiv</b>	befristet	3.713	1.231	- 0.262	.001**
	unbefristet	3.365	1.306		
<b>offen destruktiv</b>	befristet	1.641	0.850	3.456	ns
	unbefristet	1.661	0.962		
<b>verdeckt destruktiv</b>	befristet	2.442	1.266	3.230	.001**
	unbefristet	2.114	1.211		

Signifikanz: \*p<.05; \*\*p<.01

Befristete Mitarbeiter N = 734, unbefristete Mitarbeiter N = 195

**Tabelle 55: T-test von Beschäftigungsverhältnis und Reaktionen auf einen Vertragsbruch**

Anhand der Ergebnisse lässt sich Hypothese 5.1 bestätigen. Unbefristete Mitarbeiter haben eine signifikant höhere Ausprägung in der offen konstruktiven Reaktion.

Dementsprechend entscheiden sich unbefristete Mitarbeiter nach erlebtem Vertragsbruch eher dazu, ihren Arbeitgeber offen darauf hinzuweisen. Ziel ist die Herbeiführung einer Verbesserung, um auch zukünftig eine stabile Arbeitsbeziehung zu erhalten. Eine weitere Begründung ist, dass bei unbefristet Beschäftigten aufgrund der längeren Verweildauer an der Hochschule ein stärkeres Vertrauensverhältnis ausgebildet wurde und dementsprechend das nötige Vertrauen für ein offenes Gespräch vorherrscht. Die Effektgrößen für die signifikanten Ergebnisse sind als klein einzustufen.

Im Gegensatz dazu wird als Reaktion befristeter Hochschulmitarbeiter erwartet, dass diese verdeckt konstruktiv reagieren und versuchen, die Arbeitsbeziehung ohne Inanspruchnahme ihrer Vorgesetzten zu verbessern. Diese Hypothese basiert auf der Argumentation, dass befristete Mitarbeiter möglicherweise aus Sorge vor einer etwaigen Nichtverlängerung ihres Arbeitsvertragsverhältnisses wahrgenommene Verletzungen nicht offen ansprechen und stattdessen verdeckt nach Lösungen suchen. Des Weiteren wird vermutet, dass das Vertrauensverhältnis, vor allem bei Mitarbeitern mit nur sehr kurzen Befristungszeiten, weniger stark ausgeprägt ist und somit der Vorgesetzte nicht aufgesucht wird, um nach einer Lösung zu suchen. Diese Überlegungen münden in nachfolgender Hypothese.

H5.2: Befristete beschäftigte Hochschulmitarbeiter haben eine stärkere Ausprägung in den verdeckten Reaktionsarten als unbefristet Beschäftigte.

Wie die Ergebnisse in Tabelle 55 zeigen, haben befristet Beschäftigte eine signifikant höhere Ausprägung in verdeckt konstruktiven Reaktionen ( $M = 3.713$ ). Diese Reaktionen äußern sich darin, dass verdeckt nach konstruktiven Lösungen gesucht wird. Hierunter wird auch das abwartende und zögerliche Verhalten der Mitarbeiter verstanden, welches die Hoffnung beinhaltet, dass sich die Situation bessert. Diese Reaktion beinhaltet auch, dass sich Mitarbeiter mit dem empfundenen Vertragsbruch arrangieren anstatt aktiv Besserung herbeizuführen. Das Hauptproblem dieser Reaktion besteht darin, dass Vorgesetzte den Vertragsbruch oftmals nicht bemerken und somit auch zukünftig weitere Vertragsbrüche entstehen können. Vor allem wenn ein Mitarbeiter vermehrt in seinen Erwartungen enttäuscht wird, können sich die Reaktionen schnell von verdeckt konstruktiven zu verdeckt destruktiven Reaktionen wandeln. Bei den verdeckt destruktiven Reaktionen weisen befristete

Hochschulmitarbeiter ebenfalls signifikant höhere Werte auf als unbefristete ( $M = 2.442$ ). Eine Begründung ist, dass befristet beschäftigte Hochschulmitarbeiter aufgrund der zeitlich Befristung wissen, dass das Arbeitsvertragsverhältnis auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt ist und ihr Engagement nach einer als ungerecht empfunden Verletzung somit zurückziehen („Ich gebe nicht mein Bestes.“). Des Weiteren fällt auf, dass es einen Unterschied in den verdeckten Reaktionsarten, hier sowohl konstruktiven als auch destruktiven, zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Hochschulmitarbeitern gibt. Die Mittelwerte zeigen, dass befristet Beschäftigte tendenziell stärker dazu neigen, verdeckte Reaktionen auf eine Vertragsverletzung zu wählen. Dementsprechend lässt sich die Hypothese 5.2 bestätigen.

Festzuhalten ist jedoch, dass die Zustimmung zu destruktiven Reaktionsarten insgesamt recht gering ausfällt. Die Mittelwerte zeigen, dass vor allem die konstruktiv offene Reaktion die präferierte Handlung der Hochschulmitarbeiter ist, gefolgt von der verdeckt konstruktiven. Vor allem die offen destruktive Reaktion fand nur wenig Zustimmung bei den Hochschulmitarbeitern. In der abschließenden Diskussion wird gesondert auf die Interpretation der Ergebnisse und die Folgerungen für die Praxis eingegangen. Nachfolgend wird ein kurzes Zwischenfazit zu den Ergebnissen der ersten Befragung gegeben.

## 6.7 Fazit erste Umfrage

Zu Beginn des sechsten Kapitels wurde untersucht, ob es einen Zusammenhang zwischen spezifischen Persönlichkeitseigenschaften und den Erwartungen/Verpflichtungen der Hochschulmitarbeiter gibt (**Fragestellung 1**). Die Ergebnisse zeigen, dass vor allem gerechtigkeitsbezogene Persönlichkeitseigenschaften im Zusammenhang mit den psychologischen Vertragsdimensionen stehen. Des Weiteren konnten signifikante Zusammenhänge zwischen Leistungsmotivation und den Erwartungen der Hochschulmitarbeiter aufgezeigt werden. Als weitere Determinanten des psychologischen Vertrags wurden in der **Fragestellung 2** die soziodemografischen Variablen Alter und Geschlecht betrachtet. Die einzelnen Ergebnisse zeigen, dass bei den ausgewählten soziodemografischen Merkmalen (Alter, Geschlecht) signifikante Zusammenhänge mit den psychologischen Vertragsdimensionen bestehen. Frauen

wiesen bei drei von sechs Vertragsdimensionen signifikant stärkere Ausprägungen auf als Männer.

Neben den zuvor genannten Einflussfaktoren wurde in der **Fragestellung 3** der Zusammenhang von organisationalen Faktoren und den psychologischen Vertragsdimensionen untersucht. Den Ergebnissen zufolge haben befristet beschäftigte Hochschulmitarbeiter eine signifikant stärkere Erwartungshaltung, dass die Hochschule ihnen die Möglichkeiten für die Förderung ihrer Karriere bereithält, wohingegen unbefristete Mitarbeiter ein signifikant stärkeres Verpflichtungsgefühl empfanden, sich für die Hochschule zu engagieren. Die **Fragestellung 4** thematisierte den Einfluss der Persönlichkeitsmerkmale auf die Reaktionen eines empfundenen Vertragsbruchs. Erwartungsgemäß nahm die Persönlichkeitseigenschaft Ungerechtigkeitsensibilität den größten Einfluss auf verdeckt destruktive Reaktionen. Insgesamt konnten die Persönlichkeitseigenschaften vor allem bei der offen konstruktiven Reaktion einen mittleren Anteil der Varianz aufklären.

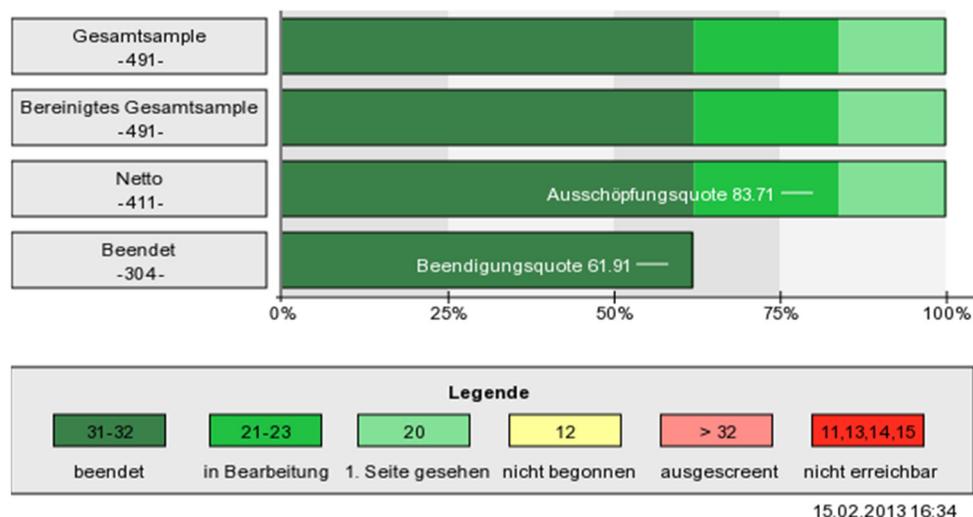
Abschließend wurde der Zusammenhang zwischen dem Beschäftigungsverhältnis und den Reaktionen auf einen Vertragsbruch untersucht. Befristete Mitarbeiter wiesen eine signifikant höhere Ausprägung in den verdeckten Reaktionsarten auf. Unbefristete Hochschulmitarbeiter reagierten tendenziell eher offen konstruktiv, um eine Problemlösung herbeizuführen und die Arbeitsbeziehung nicht zu belasten. Im sich anschließenden siebten Kapitel wird der Einfluss der Faktors Zeit auf die Entwicklung psychologischer Verträge untersucht.

## 7. Die Entwicklung psychologischer Verträge im Zeitverlauf

Bisher sind nur wenige Studien bekannt, die die Entwicklung psychologischer Verträge im Zeitverlauf untersucht haben. Die angenommene Dynamik psychologischer Vertragsinhalte wird in der vorliegenden Arbeit im Zeitverlauf untersucht.

### 7.1 Stichprobe und Datenerhebung zweite Umfrage

Die zweite Befragung wurde anderthalb Jahre nach der ersten Befragung, im Zeitraum Oktober 2012 bis Januar 2013, durchgeführt.



**Abbildung 23: Übersicht Beendigungs- und Ausschöpfungsquote zweite Umfrage**

Da der überwiegende Anteil der Teilnehmer die Erreichbarkeit hinterlegten, konnten 792 Teilnehmer für eine erneute Umfrage eingeladen werden. Diese Quote wird als sehr gut bewertet und spiegelt das persönliche Interesse der Teilnehmer an der vorliegenden Studie wider. Wie Abbildung 24 zeigt, haben 491 Teilnehmer erneut auf die Umfrage zugegriffen. Die Beendigungsquote lag bei 62 Prozent, so dass abschließend 304 vollständige Fragebögen zur Auswertung vorlagen. Die Zuordnung der Fragebögen der ersten zur zweiten Umfrage erfolgte anhand eines Codes, den die Teilnehmer in beiden Umfragen nach vorgegebenem Schema generierten. In der zweiten Umfrage wurde den Teilnehmern nochmals das bekannte Codevergabeschema präsentiert, um die Ausfallquote so gering wie möglich zu halten. Aufgrund fehlender Zuordnung konnten abschließend 268 Fragebögen in die weiteren Untersuchungen

einbezogen werden. Aufgrund von doppelter Teilnahme sowie fehlender Zuordnung zur ersten Befragung konnten insgesamt 36 Fragebögen nicht weiter berücksichtigt werden

## 7.2 Abänderung zweite Umfrage

Ziel der vorliegenden Längsschnittstudie ist, psychologische Verträge im Zeitverlauf zu analysieren, um potentielle Veränderungen in den Vertragsdimensionen aufzuzeigen. Für die Untersuchung ist es unabdingbar, die Skalen zur Erhebung der Persönlichkeitseigenschaften, den Erwartungen und Verpflichtungen innerhalb des psychologischen Vertrags sowie die Reaktionen auf einen Vertragsbruch unverändert zu übernehmen, um eine Vergleichbarkeit der individuellen Unterschiede über den Zeitverlauf messbar machen zu können. Bei den soziodemografischen Angaben sowie den Angaben zum Arbeitsumfeld Hochschule wurden inhaltliche Anpassungen vorgenommen, welche aus der Gegenüberstellung der Tabelle 56 hervorgehen. Besonderer Fokus der Untersuchung liegt auf der Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse und der damit einhergehenden potentiellen Veränderungen der psychologischen Vertragsinhalte der Mitarbeiter.

1. Befragung	2. Befragung
<b>Demografische Angaben</b>	
Geschlecht	unverändert
Alter	unverändert
Familienstand	weggelassen
Kinder und Kinderwunsch	weggelassen
Bildungsabschluss	unverändert
	<b>Veränderung Bildungsabschluss</b> „Hat sich Ihr bisheriger Bildungsabschluss seit der letzten Befragung verändert?“
<b>Arbeitsumfeld Hochschule</b>	
Fachrichtung	unverändert
Beschäftigungsverhältnis	unverändert
	<b>Veränderung Beschäftigungsverhältnis</b> „Hat sich Ihr Beschäftigungsverhältnis seit der letzten Befragung verändert?“
Arbeitsvertrag	unverändert
Arbeitsstunden	unverändert
Gesamtlaufzeit Befristung	weggelassen

Vorherige Befristung	unverändert
Grund Hochschule	weggelassen
	<b>Wahl Arbeitgeber Hochschule</b> <b>„Wenn Sie noch einmal die Wahl hätten, würden Sie wieder ein Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule annehmen?“</b>
Berufliche Perspektive mittelfristig	unverändert
Gehalt Hochschulmitarbeiter	weggelassen

**Tabelle 56: Übersicht Veränderungen 1. Umfrage zur 2. Umfrage**

Einzelne Items wurden im Zuge der zweiten Befragung weggelassen, um die Beantwortungszeit des Fragebogens geringer zu halten und somit die Abbruchquote zu senken. Die hervorgehobenen Fragestellungen wurden zusätzlich in die Befragung aufgenommen. Der Fragebogen der zweiten Umfrage kann dem Anhang B entnommen werden.

### 7.3 Soziodemografische Angaben und deskriptive Statistik zweite Umfrage

Im diesem Abschnitt wird ein kurzer Überblick über die deskriptive Statistik der zweiten Befragung gegeben. Die Vorstellung dieser Ergebnisse bezieht sich nur auf die 268 Fragebögen, die sich der ersten Befragung zuordnen ließen.

#### **Geschlecht**

An der zweiten Befragung nahmen insgesamt 148 Frauen und 120 Männer teil. Die Aufteilung nach Geschlecht verhält sich somit ähnlich wie die der ersten Befragung, so dass hieraus keine Beeinflussung für die Auswertung zu erwarten ist.

#### **Veränderung Bildungsabschluss**

Auf die Frage, inwieweit sich der Bildungsabschluss der Teilnehmer seit Durchführung der ersten Umfrage geändert hat, gaben 236 Befragungsteilnehmer an, keine Veränderung erfahren zu haben. Die meisten Änderungen gab es im Bereich Bachelor- auf Masterabschluss (N = 10) gefolgt von Diplom auf Promotion (N = 7) und Magister auf Promotion (N = 7).

#### **Zugehörigkeit Fachrichtung**

Der größte Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter entstammte dem Bereich der Geisteswissenschaften (N = 87) sowie Gesellschafts- und Sozialwissenschaften (N = 65). Aus dem Fachbereich der Naturwissenschaften sowie Technik- und

Ingenieurwissenschaften beantworteten 49 Teilnehmer den zweiten Fragebogen. Ein weiterer Anteil entfiel auf die Teilnehmer der Wirtschaftswissenschaften (N = 25).

### Beschäftigungsverhältnis

72 Prozent der Hochschulmitarbeiter gaben auf die Frage des Beschäftigungsverhältnisses an, einen befristeten Arbeitsvertrag zu besitzen (N = 192). Lediglich 20 Prozent der Befragungsteilnehmer (N = 52) hatten einen unbefristeten Arbeitsvertrag an einer Hochschule, 6 Teilnehmer hatten zum zweiten Befragungszeitpunkt ein Stipendium und 19 Teilnehmer gaben an seit der ersten Befragung arbeitssuchend zu sein. Somit überwogen auch in der zweiten Befragung die befristeten Beschäftigungsverhältnisse. Nachfolgende Abbildung gibt einen Überblick dieser Verteilung.

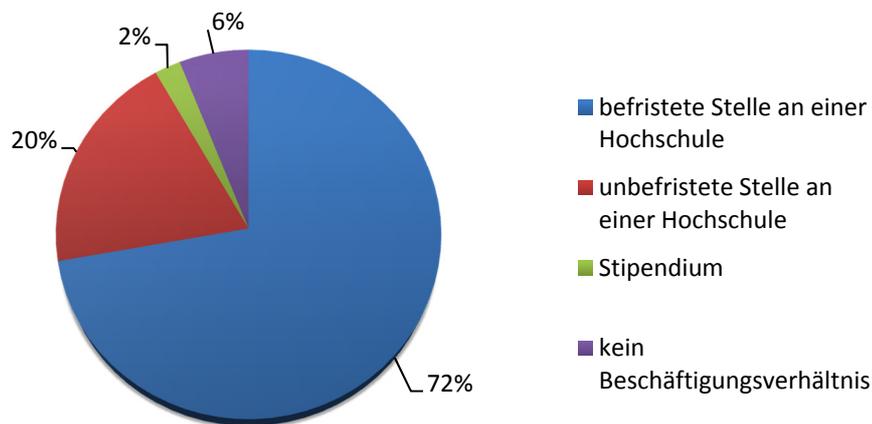


Abbildung 24: Art des Beschäftigungsverhältnisses zweite Umfrage

### Veränderung Beschäftigungsverhältnis

Vor allem die Frage der Veränderung des Beschäftigungsverhältnisses spielt eine relevante Rolle für diese Studie. Insgesamt gaben 87 Prozent der Teilnehmer an, dass keine Änderung seit der ersten Befragung eingetreten ist. Die größte Gruppe der Mitarbeiter, bei denen eine Veränderung eingetreten ist, gab an, dass ein Wechsel von einer befristeten Stelle an einer Hochschule in ein erneut befristetes Arbeitsverhältnis an einer Hochschule (N = 14) erfolgt ist. 6 Befragungsteilnehmer nahmen eine Tätigkeit in der freien Wirtschaft auf. Den Schritt des Wechsels in die Selbstständigkeit wagten ebenfalls 6 Hochschulmitarbeiter. Insgesamt gelang es nur fünf Mitarbeitern einen unbefristeten Arbeitsvertrag an einer Hochschule zu erlangen.

Die Ergebnisse zeigen somit, dass für nur wenige Hochschulmitarbeiter die Hoffnung auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis Realität geworden ist. Eine Veränderung des Beschäftigungsverhältnisses bedeutet dementsprechend oftmals nur das erneute Eingehen eines zeitlich befristeten Arbeitsvertrags. Abbildung 25 zeigt die Ergebnisse im Überblick.

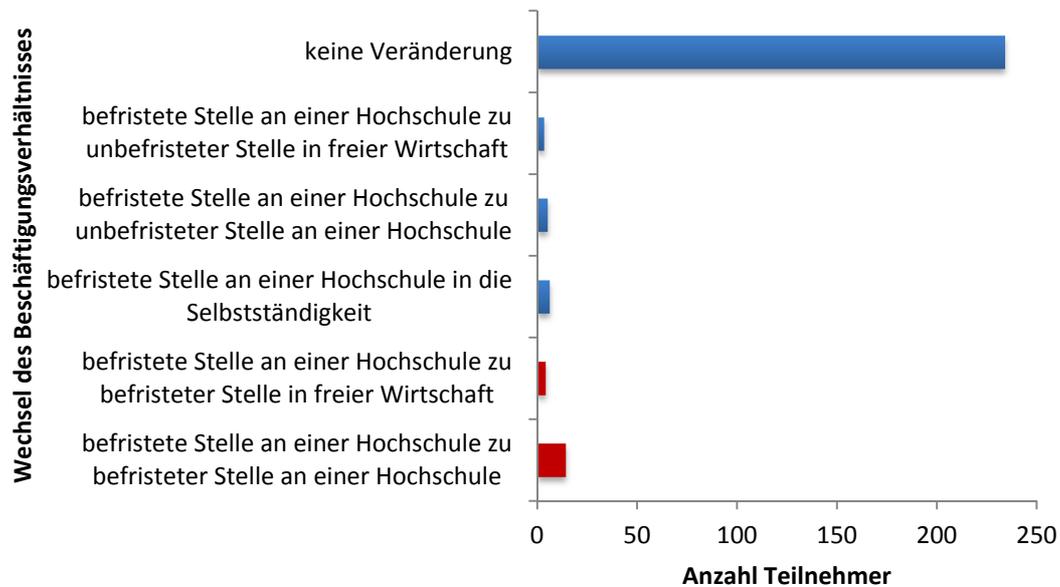


Abbildung 25: Änderung des Beschäftigungsverhältnisses

### Entscheidung Berufswahl

Abschließend wurden die Teilnehmer befragt, ob Sie, wenn Sie die Wahl hätten, nochmals ein Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule eingehen würden. Die Teilnehmer sollten auf einer sechsstufigen Skala bewerten, inwiefern Sie den jeweiligen Aussagen zustimmen (1 = „auf gar keinen Fall“ bis 6 = „auf jeden Fall“). Das relevanteste Argument, erneut eine Beschäftigung an einer Hochschule einzugehen, stellte die Aussicht des wissenschaftlichen Arbeitens und Forschens dar ( $M = 4.95$ ), gefolgt von der Promotionsabsicht ( $M = 4.21$ ). Eine mittlere Zustimmung fand das Statement des Anstrebens einer Hochschulkarriere ( $M = 3.90$ ). Die geringste Zustimmung bekam das Argument der besseren Arbeitsbedingungen an Hochschulen.

Die Auswertung der deskriptiven Ergebnisse der zweiten Umfrage zeigt, dass sich bezüglich des Einflussfaktors des Beschäftigungsverhältnisses nur sehr wenig im Zeitverlauf geändert hat. Die überwiegende Anzahl der Befragten befindet sich seit der ersten Befragung weiterhin in einem befristeten Arbeitsvertragsverhältnis an einer

Hochschule. Der Wechsel hin zu einer unbefristeten Beschäftigung stellte die Ausnahme dar.

## 7.4 Ergebnisse der item- und skalenanalytischen Untersuchung zweite Umfrage

Nachfolgend werden die Ergebnisse der item- und skalenanalytischen Untersuchung der zweiten Fragebogenstudie vorgestellt. Analog der ersten Umfrage wird mit der Vorstellung der Skalen zur Erhebung der Persönlichkeit begonnen.

### 7.4.1 Zweite Umfrage: Skalen Persönlichkeitseigenschaften

Zur Operationalisierung der verwendeten Skalen wird auf das Kapitel 4.2 verwiesen. Die Zuordnung der Items wurde analog der beschriebenen Zuordnung zum Messzeitpunkt 1 vorgenommen. Die deskriptiven Kennwerte sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen. Die Hauptkomponentenanalyse der Skala Leistungsmotivation ergab eine Zuordnung zu sechs Faktoren. Die Items wurden inhaltlich den fünf Faktoren der ersten Befragung zugeordnet und der Reliabilitätsanalyse unterzogen. Nachfolgende Tabelle auf der Folgeseite zeigt die deskriptiven Kennwerte der Persönlichkeitseigenschaften zu den beiden Messzeitpunkten im Vergleich. Die Reliabilitätswerte der verwendeten Skalen sind zu beiden Zeitpunkten als gut einzustufen.

Skala	M		SD		Cronbachs $\alpha$	
	t <sub>1</sub>	t <sub>2</sub>	t <sub>1</sub>	t <sub>2</sub>	t <sub>1</sub>	t <sub>2</sub>
<b>Ungerechtigkeits-sensibilität</b>						
Ungerechte Beurteilung	2.80	2.91	1.05	1.04	.818	.826
Ungerechte Benachteiligung	4.11	4.30	1.05	1.02	.821	.809
<b>Gerechter-Welt-Glaube</b>						
GWAL	2.31	2.51	0.97	1.04	.796	.796
GWPER	4.00	4.00	1.04	1.09	.897	.916
<b>Leistungsmotivation</b>						
Aufgabenschwierigkeit	5.14	5.20	1.19	1.08	.855	.854
Engagement	4.48	4.39	1.18	1.14	.759	.722
Angst vor Misserfolg	3.24	3.23	1.46	1.42	.797	.841
Selbstkontrolle	3.72	3.64	1.50	1.40	.676	.746
Flexibilität	3.55	3.59	1.58	1.47	.757	.685
<b>Perfektionismus</b>						
Organisiertheit	2.98	2.94	0.81	0.82	.700	.760
Fehlersensibilität	2.13	2.35	0.75	0.79	.689	.762
Hohe Standards	3.12	3.08	0.68	0.73	.712	.761
Verhalten der Eltern	2.26	2.24	1.00	1.02	.909	.902
<b>Frustrationstoleranz</b>	3.72	3.77	0.77	0.77	.730	.751
<b>Ambiguitätstoleranz</b>	3.56	3.13	1.05	1.00	.714	.718
<b>Arbeitszufriedenheit</b>						
Zufriedenheit	3.74	3.70	1.06	1.93	.775	.750
Unzufriedenheit	2.01	2.06	1.02	1.08	.567	.646

t<sub>1</sub> = Messzeitpunkt 1, t<sub>2</sub> = Messzeitpunkt 2

**Tabelle 57:** Überblick deskriptive Statistik der Persönlichkeitseigenschaften der ersten und zweiten Umfrage

#### 7.4.2 Zweite Umfrage: Skala psychologischer Vertrag

Die Operationalisierung des psychologischen Vertrags erfolgte analog der ersten Umfrage. Die Ergebnisse der Faktoren- und Reliabilitätsanalyse der Skala werden in diesem Abschnitt vorgestellt.

Die Hauptkomponentenanalyse der Skala Erwartungen an den Arbeitsgeber Hochschule hat in der zweiten Erhebung eine dreifaktorielle Lösung ergeben. Um die beiden Erhebungen, vor allem im Hinblick auf die psychologischen Verträge der Hochschulmitarbeiter, im weiteren Verlauf der Arbeit vergleichen zu können, wurden die Items entsprechend der inhaltlichen Aufteilung der ersten Umfrage den vier Faktoren zugeordnet. Die Ergebnisse der Reliabilitätsanalyse sind der Tabelle zu entnehmen. Die Dimension Arbeitsplatzsicherheit besteht aus zwei Items. Der Faktor Karriereentwicklung setzt sich, analog der ersten Befragung, aus sieben Items zusammen. Die Erwartung an das wissenschaftliche Arbeiten umfasst drei Items. Die Items („Mir ermöglicht wird, auch an wichtigen Entscheidungen teilzuhaben.“, „Ich bei Problemen auch außerhalb der Arbeit unterstützt werde.“, „Ich für meine Arbeit entsprechend entlohnt werde.“) wurden aufgrund zu geringer Item-Skala-Korrelationen aus den jeweiligen Skalen entfernt.

Die Hauptkomponentenanalyse der psychologischen Vertragsverpflichtungen hat eine dreifaktorielle Lösung ergeben. Um eine Vergleichbarkeit des Messinstruments zu gewährleisten, wurden die Items den beiden Faktoren der ersten Umfrage zugeordnet und der Reliabilitätsanalyse unterzogen. Die beiden Items („Ich mich gut in den Kollegenkreis einbringe.“, „Ich auch Aufgaben mit Engagement erledige, die mich persönlich nicht voranbringen.“) wurden aufgrund zu geringer Item-Skala-Korrelation aus den Skalen entfernt. Nachfolgende Tabelle zeigt die deskriptiven Kennwerte für die Erwartungen und Verpflichtungen zu beiden Messzeitpunkten.

Skala	M		SD		Cronbachs $\alpha$	
	t <sub>1</sub>	t <sub>2</sub>	t <sub>1</sub>	t <sub>2</sub>	t <sub>1</sub>	t <sub>2</sub>
<b>Verpflichtungen</b>						
Entwicklung	4.97	4.99	1.17	1.07	.902	.908
Engagement	4.18	4.19	1.05	1.06	.857	.884
<b>Erwartungen</b>						
Arbeitsklima/Umgebung	5.16	5.18	1.12	1.45	.907	.934

Arbeitsplatzsicherheit	4.96	5.00	1.43	1.40	.849	.859
Herausforderungen/ Karriereentwicklung	4.94	4.93	1.12	1.13	.909	.918
Wissenschaftliches Arbeiten	4.99	4.91	1.22	1.33	.767	.798

t<sub>1</sub> = Messzeitpunkt 1, t<sub>2</sub> = Messzeitpunkt 2

**Tabelle 58:** Deskriptive Statistik der Skala psychologischer Vertrag zum Messzeitpunkt t<sub>1</sub> und t<sub>2</sub>

#### 7.4.3 Zweite Umfrage: Skala Reaktionen auf einen Vertragsbruch

Die Operationalisierung der Skala psychologischer Vertragsbruch ist dem Abschnitt 4.3.4 zu entnehmen. Die Hauptkomponentenanalyse ergab eine dreifaktorielle Lösung. Aufgrund der inhaltlich angedachten vier Reaktionen wurden analog der ersten Umfrage vier Faktoren erzwungen. Das Item „Ich ziehe eine Kündigung in Betracht.“ wurde aufgrund zu geringer Item-Skala-Korrelation aus der Skala entfernt. Die Reliabilitätswerte der Skalen sind, bis auf die Kennzahlen der offen destruktiven Reaktion, als gut zu bewerten.

Skala	M		SD		Cronbachs $\alpha$	
	t <sub>1</sub>	t <sub>2</sub>	t <sub>1</sub>	t <sub>2</sub>	t <sub>1</sub>	t <sub>2</sub>
<b>Reaktionen</b>						
offen konstruktiv	3.94	4.08	1.32	1.28	.836	.842
offen destruktiv	1.64	1.65	0.89	0.84	.435	.488
verdeckt konstruktiv	3.60	3.64	1.27	1.21	.746	.735
verdeckt destruktiv	2.37	2.60	1.27	1.35	.805	.785

t<sub>1</sub> = Messzeitpunkt 1, t<sub>2</sub> = Messzeitpunkt 2

**Tabelle 59:** Deskriptive Statistik Reaktionen auf einen Vertragsbruch erste und zweite Umfrage

Nachdem in diesem Abschnitt auf die deskriptiven Kennwerte der verwendeten Skalen eingegangen wurde, werden im folgenden Abschnitt die einzelnen Ergebnisse der Längsschnittstudie präsentiert.

## 7.5 Ergebnisse zweite Umfrage

Wie bereits im Abschnitt 2.1.9 vorgestellt, wurden seit dem Erscheinen eines Artikels von Rousseau (1989) eine Vielzahl an Untersuchungen über psychologische Verträge durchgeführt. Bisher fand jedoch die Analyse der Veränderung psychologischer Vertragsinhalte im Zeitverlauf kaum Berücksichtigung. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Studien von Raeder und Grote (2001), Hauff (2007) und Hecker (2010) wird angenommen, dass sich die psychologischen Verträge der unbefristeten

Mitarbeiter im Zeitverlauf von anderthalb Jahren nicht verändern. Im Gegensatz hierzu wird eine Abschwächung der Erwartungen und Verpflichtungen bei befristet beschäftigten Mitarbeitern erwartet. Aufgrund der befristeten Beschäftigung wird eine geringere Bindung zum Arbeitgeber angenommen und dementsprechend auch eine Abnahme der Erwartungen und Verpflichtungen prognostiziert.

### 7.5.1 Veränderung psychologischer Verträge im Zeitverlauf

Dieser Abschnitt dient dazu, die vorgestellten Annahmen zu überprüfen. Diese werden unter **Fragestellung 6** „Verändern sich psychologische Verträge im Zeitverlauf?“ subsumiert. Begonnen wird mit der allgemeinen Untersuchung der Veränderung psychologischer Verträge ohne Berücksichtigung weiterer Einflussfaktoren. Danach wird das Beschäftigungsverhältnis der Hochschulmitarbeiter als Einflussfaktor mit in die Analyse einbezogen. Die einfaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung testet, ob sich die Mittelwerte der Hochschulmitarbeiter vom ersten und zweiten Messzeitpunkt unterscheiden. Tabelle 60 zeigt die Ergebnisse für die Ausprägung der psychologischen Vertragsmerkmale zum Zeitpunkt der ersten ( $t_1$ ) und der zweiten Befragung ( $t_2$ ). Der Vergleich der Mittelwerte zeigt, dass es nur eine signifikante Veränderung, die Abnahme der Erwartung an das wissenschaftliche Arbeiten, im Zeitverlauf von anderthalb Jahren gegeben hat. Eine Begründung für die Abschwächung ist, dass vermutlich aufgrund der Erfahrungen im Arbeitsumfeld Hochschule die eigenen Erwartungen mit dem Ist-Zustand abgeglichen werden und somit eine Korrektur vorgenommen wird.

Psychologische Vertragsdimensionen	Messzeitpunkt $t_1$		Messzeitpunkt $t_2$		Signifikanz
	$M_x$	$S_x$	$M_x$	$S_x$	
Verpfl. Entwicklung	5.07	0.78	5.00	1.05	ns
Verpfl. Engagement	4.20	0.86	4.13	1.08	ns
Erw. Arbeitsklima	5.30	0.91	5.16	1.16	ns
Erw. Karriere	5.06	0.87	4.96	1.07	ns
Erw. ArbSicherheit	5.08	1.21	5.01	1.34	ns
Erw. Wissen	5.13	0.99	4.96	1.28	.016**

Signifikanz: \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

**Tabelle 60:** Mittelwertvergleich der Dimensionen des psychologischen Vertrags zum Messzeitpunkt  $t_1$  und  $t_2$

Nachdem die psychologischen Vertragsdimensionen allgemein im Zeitverlauf betrachtet wurden, wird nun das Beschäftigungsverhältnis als wesentlicher Einflussfaktor mit in die Untersuchung einbezogen. Für die psychologischen Vertragsdimensionen unbefristeter Mitarbeiter wird keine Veränderung der Vertragsmerkmale im Zeitverlauf erwartet.

H 6.1: Die psychologischen Verträge der unbefristeten Hochschulmitarbeiter verändern sich im Zeitverlauf nicht.

Tabelle 61 zeigt die psychologischen Verträge unbefristeter Hochschulmitarbeiter zum Messzeitpunkt 1 und 2. Die Ergebnisse der einfaktoriellen Varianzanalyse mit Messwiederholung zeigen, dass der Faktor Messzeitpunkt keinen signifikanten Einfluss auf die psychologischen Verträge unbefristeter Hochschulmitarbeiter genommen hat. Die Mittelwerte der sechs Vertragsdimensionen haben sich kaum verändert. Die Hypothese 6.1 lässt sich demnach bestätigen. Begründungen werden in der sich anschließenden Diskussion aufgeführt.

Psychologische Vertragsdimensionen	Messzeitpunkt t <sub>1</sub>		Messzeitpunkt t <sub>2</sub>		Signifikanz
	M <sub>x</sub>	S <sub>x</sub>	M <sub>x</sub>	S <sub>x</sub>	
<b>Verpfl. Entwicklung</b>	5.09	0.84	5.03	1.17	ns
<b>Verpfl. Engagement</b>	4.50	0.81	4.42	0.93	ns
<b>Erw. Arbeitsklima</b>	4.97	1.32	5.27	0.71	ns
<b>Erw. Karriere</b>	4.64	1.27	4.89	0.76	ns
<b>Erw. ArbSicherheit</b>	5.19	1.38	5.46	0.67	ns
<b>Erw. Wissen</b>	4.82	1.42	4.94	1.21	ns

N = 46 unbefristet Beschäftigte

**Tabelle 61: Mittelwertvergleich der psychologischen Vertragsdimensionen zum Messzeitpunkt t<sub>1</sub> und Messzeitpunkt t<sub>2</sub> unbefristeter Hochschulmitarbeiter**

Da angenommen wird, dass sich die Merkmale psychologischer Verträge befristeter Mitarbeiter im Zeitverlauf abschwächen, wurde dieselbe Berechnung für befristete Hochschulmitarbeiter durchgeführt, um nachfolgende Hypothese zu testen.

H6.2: Die Erwartungen an die Arbeitsplatzsicherheit sowie die Verpflichtungsgefühle gegenüber der Arbeitsplatzsicherheit nehmen im Zeitverlauf bei befristet Beschäftigten ab.

Wie die Ergebnisse der Tabelle 62 zeigen, hat es keine Abschwächung in der Erwartung an die Arbeitsplatzsicherheit gegeben. Im Vorfeld wurde angenommen, dass sich diese Erwartung weiter abschwächt, da die Mitarbeiter auch anderthalb Jahre nach der ersten Befragung weiterhin einen befristeten Arbeitsvertrag besitzen und demnach erfahren, dass die Befristung ein wesentliches Merkmal der Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen darstellt. Aufgrund der Flexibilität der Beschäftigungsverhältnisse wurde die These aufgestellt, dass sich die Erwartung an die Arbeitsplatzsicherheit abschwächt und dementsprechend die Erwartung an die Karriereentwicklung zunimmt, um die eigene Arbeitsmarktfähigkeit zu stärken. Des Weiteren wurde angenommen, dass die empfundenen Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber im Zeitverlauf abnehmen. Diese Annahme musste jedoch ebenfalls verworfen werden. Die Verpflichtungsgefühle befristet beschäftigter Mitarbeiter unterschieden sich nicht signifikant im Zeitverlauf. Die Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zeigen jedoch, dass es zwei nicht erwartete Abschwächungen in den Erwartungen befristet beschäftigter Hochschulmitarbeiter gegeben hat: die Erwartung an das Arbeitsklima sowie die Erwartung des wissenschaftlichen Forschens und Lehrens an Hochschulen. Eine mögliche Begründung für die Abnahme dieser Erwartungen ist, dass die Hochschulmitarbeiter im Zeitverlauf ihre Erwartungen mit der Realität der tatsächlichen Arbeitsbedingungen an Hochschulen abgeglichen haben und feststellten, dass diese von ihren Erwartungen abwichen und somit aufgrund der eigenen Erfahrung eine „Korrektur“ vornahmen, um keine Enttäuschung zu erleben.

Psychologische Vertragsdimensionen	Messzeitpunkt t <sub>1</sub>		Messzeitpunkt t <sub>2</sub>		Signifikanz
	M <sub>x</sub>	S <sub>x</sub>	M <sub>x</sub>	S <sub>x</sub>	
<b>Verpfl. Entwicklung</b>	5.03	0.79	4.96	1.07	ns
<b>Verpfl. Engagement</b>	4.10	0.87	4.00	1.12	ns
<b>Erw. Arbeitsklima</b>	5.41	0.71	5.18	1.18	.009**
<b>Erw. Karriere</b>	5.13	0.75	4.96	1.16	ns
<b>Erw. ArbSicherheit</b>	5.07	1.19	4.93	1.43	ns
<b>Erw. Wissen</b>	5.18	0.89	4.93	1.30	.005**

N = 196 befristet Beschäftigte

**Tabelle 62: Mittelwertvergleich psychologischer Vertragsdimensionen zum Messzeitpunkt t<sub>1</sub> und Messzeitpunkt t<sub>2</sub> befristeter Hochschulmitarbeiter**

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es zu keiner Intensivierung der Vertragsmerkmale im Zeitverlauf gekommen ist. Im Gegenteil, es ließen sich eine signifikante Abschwächungen in Abhängigkeit vom Beschäftigungsverhältnis verzeichnen. Angedacht war zusätzlich über die Variable „Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses“ Unterschiede zwischen den Hochschulmitarbeitern, bei denen zwischenzeitlich ein Wechsel im Beschäftigungsverhältnis eingetreten ist, und denjenigen, wo keine Änderung zu verzeichnen war, zu untersuchen. Insgesamt änderte sich das Beschäftigungsverhältnis jedoch nur bei 10 Prozent der Befragungsteilnehmer, so dass eine weiterführende Untersuchung aufgrund zu geringer Stichprobengröße entfallen musste. Im nächsten Abschnitt wird als weiterer Einflussfaktor die mittelfristige Planung der Hochschulmitarbeiter betrachtet.

#### 7.5.2 Einfluss der mittelfristigen Planung der Hochschulmitarbeiter

Unter der **Fragestellung 7**: „Führen berufliche Wechselambitionen zur Abschwächung der Verpflichtungsgefühle gegenüber dem Arbeitgeber Hochschule sowie zu einer stärkeren Ausprägung der Erwartung an die eigene Karriereentwicklung“ werden nachfolgende Hypothesen zusammengefasst. Die Hochschulmitarbeiter sollten sowohl in der ersten als auch in der zweiten Umfrage angeben, auf welche berufliche Perspektive sie mittelfristig hinarbeiten. Die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten lassen sich zwei Gruppen zuordnen: Hochschulmitarbeiter, die einen Verbleib an der Hochschule im Bereich von Forschung und Lehre anstreben und zum anderen die Gruppe, die eine Tätigkeit außerhalb der Hochschule eingehen möchte (freie Wirtschaft, Selbstständigkeit, Forschungseinrichtung). Es wird angenommen, dass es einen Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen in der Ausprägung der psychologischen Vertragsmerkmale im Zeitverlauf gibt. Ähnlich des Einflussfaktors des Beschäftigungsverhältnisses wird erwartet, dass die Gruppe, die mittelfristig ein anderes Beschäftigungsverhältnis eingehen möchte, eine stärkere Ausprägung in der Erwartung Karriereentwicklung hat und eine schwächere Ausprägung in dem Verpflichtungsgefühl gegenüber der Hochschule.

H7.1: Die Erwartung der Karriereentwicklung nimmt bei Hochschulmitarbeitern, die mittelfristig eine Tätigkeit außerhalb der Hochschule anstreben, im Zeitverlauf zu.

H7.2: Das Verpflichtungsgefühl der Hochschulmitarbeiter, die mittelfristig eine Tätigkeit außerhalb der Hochschule anstreben, nimmt im Zeitverlauf ab.

Als Methode wurde die zweifaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung gewählt. Die Ergebnisse in Tabelle 63 zeigen, dass die Hypothese 7.1. abgelehnt werden muss. Es gibt keinen signifikanten Unterschied in der Erwartung an die Karriereentwicklung zwischen beiden Gruppen. Ebenfalls lässt sich die Hypothese 7.2 nicht bestätigen. Dementsprechend gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen den Beschäftigten, die mittelfristig in ein außeruniversitäres Beschäftigungsverhältnis wechseln möchten und denjenigen, die an der Hochschule verbleiben möchten hinsichtlich der Ausprägung der psychologischen Vertragsmerkmale zu den zwei Messzeitpunkten.

Unabhängige Variable	Abhängige Variable	df	F	Signifikanz	Eta	Beobachtungsschärfe
	<b>Erw. Karriereentwicklung</b>					
Mittelfristige Planung		1	2.067	.155	.013	.296
Zeitpunkt x Zukunft		1	3.410	.071	.017	.443
	<b>Verpfl. Engagement</b>					
Mittelfristige Planung		1	0.043	.843	.000	.053
Zeitpunkt x Zukunft		1	1.372	.242	.009	.218
	<b>Verpfl. Entwicklung</b>					
Mittelfristige Planung		1	0.035	.857	.000	.053
Zeitpunkt x Zukunft		1	0.989	.329	.007	.168

$N_{\text{Verbleib}} = 135$  und  $N_{\text{Wechsel}} = 132$

**Tabelle 63:** Zweifaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung der mittelfristigen Planung der Hochschulmitarbeiter auf die psychologischen Verträge zum Messzeitpunkt  $t_1$  und  $t_2$

### 7.5.3 Zusammenhang Beschäftigungsverhältnis und Reaktionen auf einen Vertragsbruch im Zeitverlauf

Nachdem die Merkmale psychologischer Verträge im Zeitverlauf untersucht wurden, sollen ebenfalls die Reaktionen auf einen Vertragsbruch in der zeitlichen Entwicklung analysiert werden. Anhand der **Fragestellung 8**: „Nehmen die konstruktiven Reaktionen auf einen Vertragsbruch in der zeitlichen Entwicklung zu?“ werden die nachfolgenden Annahmen untersucht. Angenommen wird, dass die verdeckt offenen Reaktionen auf einen Vertragsbruch bei unbefristeten Hochschulmitarbeitern im Zeitverlauf zunehmen, da angenommen wird, dass sich über den Zeitverlauf eine noch stabilere und vertrauensvollere Arbeitsbeziehung aufgebaut hat, in welcher offenen über potentielle Verletzungen und Enttäuschungen gesprochen werden kann.

H8: Die konstruktiv offenen Reaktionen auf einen Vertragsbruch nehmen bei unbefristeten Mitarbeitern im Zeitverlauf zu.

Um die Stichprobe der unbefristeten Hochschulmitarbeiter zu den beiden Messzeitpunkten vergleichen zu berechnen. Die Ergebnisse zeigen, dass es keine signifikante Änderung in den Reaktionen im Zeitverlauf gegeben hat. Die erwartete Zunahme der konstruktiven Reaktionen ließ sich demnach nicht bestätigen. Die Hypothese 8 muss zurückgewiesen werden.

Psychologische Vertragsdimension	Messzeitpunkt t <sub>1</sub>		Messzeitpunkt t <sub>2</sub>		Signifikanz
	M <sub>x</sub>	S <sub>x</sub>	M <sub>x</sub>	S <sub>x</sub>	
Offen konstruktiv	4.34	1.22	4.30	1.26	ns
Verdeckt konstruktiv	3.51	1.18	3.62	1.23	ns
Offen destruktiv	1.64	0.89	1.43	0.64	ns
Verdeckt destruktiv	2.27	1.27	2.31	1.15	ns

**Tabelle 64:** Mittelwertvergleich der Reaktionen auf einen Vertragsbruch von unbefristeten Hochschulmitarbeitern zum Messzeitpunkt t<sub>1</sub> und t<sub>2</sub>

Analog hierzu wurde die Analyse in Abhängigkeit vom befristeten Arbeitsvertrag durchgeführt. Die Ergebnisse wurden ebenfalls nicht signifikant. Die Reaktionen auf einen Vertragsbruch verändern sich somit nicht in Abhängigkeit vom Beschäftigungsverhältnis im Zeitverlauf.

Psychologische Vertragsdimension	Messzeitpunkt t <sub>1</sub>		Messzeitpunkt t <sub>2</sub>		Signifikanz
	M <sub>x</sub>	S <sub>x</sub>	M <sub>x</sub>	S <sub>x</sub>	
Offen konstruktiv	4.05	1.15	4.07	1.24	ns
Verdeckt konstruktiv	3.74	1.13	3.67	1.21	ns
Offen destruktiv	1.61	0.76	1.68	0.81	ns
Verdeckt destruktiv	2.44	1.23	2.44	1.24	ns

**Tabelle 65:** Mittelwertvergleich der Reaktionen auf einen Vertragsbruch von befristeten Hochschulmitarbeitern zum Messzeitpunkt t<sub>1</sub> und t<sub>2</sub>

## 7.6 Fazit zweite Umfrage

Ziel dieses Abschnitts war die Analyse der Veränderung psychologischer Merkmalsausprägungen im Zeitverlauf. Zu Beginn des Abschnitts 7.5 wurde untersucht, ob es eine Veränderung der Ausprägung psychologischer Verträge im Zeitverlauf gegeben hat. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit decken sich mit der bereits vorgestellten Studie von Hecker (2010) insofern, als dass eine Intensivierung psychologischer Vertragsmerkmale über den Zeitverlauf nicht zu beobachten war. Im zweiten Schritt wurde der Zusammenhang zwischen dem Beschäftigungsverhältnis und den Ausprägungen psychologischer Verträge über den Zeitverlauf untersucht. Hierbei konnte eine signifikante Abnahme der Erwartung an das wissenschaftliche Arbeiten verzeichnet werden. Als weiterer Einflussfaktor wurde die mittelfristige Planung der Hochschulmitarbeiter auf die psychologischen Vertragsdimensionen untersucht. Der angenommene Zusammenhang zwischen den Beschäftigten, die mittelfristig an der Hochschule verbleiben möchten und denjenigen, die Wechselambitionen haben, ließ sich jedoch nicht bestätigen. Abschließend wurde der Einfluss des Beschäftigungsverhältnisses auf die Reaktionen eines Vertragsbruchs im Zeitverlauf betrachtet. Auch hierbei konnte die prognostizierte Zunahme in der offenen konstruktiven Reaktion nicht bestätigt werden.

## 8. Diskussion

In diesem Abschnitt werden die zentralen Ergebnisse der zwei Befragungen zusammenfassend betrachtet und diskutiert. Die überwiegende Anzahl der Studien über psychologische Verträge stellt die wechselseitigen Erwartungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Vordergrund der Untersuchung. Oftmals bleiben jedoch weitere Einflussfaktoren wie soziodemografische und organisationale Faktoren sowie die Persönlichkeitseigenschaften unberücksichtigt. Ziel der vorliegenden Arbeit war, diese vorhandene „Lücke“ zu schließen und anhand der Ergebnisse weitere Implikationen für die Praxis abzuleiten. Orientiert wird sich bei der Diskussion der Ergebnisse an den Fragestellungen des dritten Kapitels. Begonnen wird mit der Diskussion der Auswahl der Stichprobe, gefolgt von den soziodemografischen und organisationalen Faktoren.

### 8.1 Auswahl der Stichprobe

Im Vorfeld der Befragung wurden verschiedene Möglichkeiten der Auswahl einer geeigneten Stichprobe beleuchtet. Da der Einfluss des Beschäftigungsverhältnisses auf die Ausprägung der Erwartungen und Verpflichtungen innerhalb einer Arbeitsbeziehung im Fokus der eigenen Untersuchung steht, wurde vor der Konzeption des Fragebogens nach einer Zielgruppe gesucht, die sowohl befristete als auch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse aufweist. Befristete Anstellungsverhältnisse herrschen vor allem im Bereich der Geringqualifizierung vor. Die Saisonarbeit ist ein klassisches Beispiel für ein solches Arbeitsvertragsverhältnis. Hingegen steigt die Anzahl der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Hochqualifizierten an, da häufige Stellenwechsel mit erheblichen Wechselkosten verbunden sind. Unternehmen haben ein verstärktes Interesse, dass hochqualifizierte Mitarbeiter im Unternehmen gehalten werden. Bisher ist keine Studie bekannt, die den Einfluss auf psychologische Verträge im Bereich der Hochqualifizierung in Abhängigkeit vom Beschäftigungsverhältnis gemessen hat. Befristete und unbefristete Arbeitsverträge sind somit nicht, wie oftmals aus der Unternehmenspraxis bekannt, an die Qualifikation der Mitarbeiter gebunden. Vielmehr stellen befristete Arbeitsverträge nach langläufiger Auffassung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung einen typischen Karriereweg dar. Da die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter

beides - Hochqualifizierung und unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse - vereint, wurde sie als Zielgruppe für die vorliegende Arbeit identifiziert.

Aus bisherigen Studien ist bekannt, dass sich vor allem die Aufklärung flexibilisierter Beschäftigung in Zusammenhang mit psychologischen Verträgen als schwierig gestaltet, da die Stichproben oftmals nicht ausreichend groß sind, um Rückschlüsse zuzulassen. Die sehr gute Rücklaufquote der vorliegenden Studie hat jedoch gezeigt, dass sich die Befragungsteilnehmer mit dem Thema identifiziert haben und sich persönlich angesprochen fühlten. Auch die zahlreiche Korrespondenz mit den Teilnehmern bestätigt diesen Eindruck. Demnach konnte bei der Auswertung der Ergebnisse auf eine entsprechend große Anzahl an Fragebögen zurückgegriffen werden, so dass die Ergebnisse dem Kriterium der Repräsentativität standhalten. Anhand der Befragungsergebnisse können so konkrete Handlungsempfehlungen für die Praxis abgeleitet und somit sich anbahnenden Vertragsbrüchen vorgebeugt werden.

## 8.2 Bewertung der Einflussfaktoren auf psychologische Verträge und einen Vertragsbruch

In diesem Abschnitt werden die wichtigsten Ergebnisse der Einflussfaktoren auf psychologische Verträge und auf die Reaktionen eines Vertragsbruchs diskutiert. Des Weiteren werden Implikationen für die Praxis abgeleitet sowie offene Forschungsfragen aufgezeigt.

### 8.2.1 Einfluss soziodemografischer Faktoren

Begonnen wird mit der Diskussion des Einflusses des Geschlechts auf die psychologischen Vertragsinhalte.

#### **Geschlecht**

Die jüngsten Diskussionen in Politik und Medien bezüglich der Einführung einer Quote für Frauen in Führungspositionen verdeutlichen, dass das Geschlecht von Arbeitnehmern als Einflussfaktor nicht unberücksichtigt gelassen werden darf. Auch die aktuellen Erkenntnisse der Geschlechterforschung heben hervor, dass Frauen von Arbeitsbedingungen profitieren, die auf sie zugeschnitten sind. Die Analyse des Einflusses des Geschlechts auf psychologische Verträge zeigt, dass es Unterschiede in der Ausprägung der Erwartungen und Verpflichtungen von Frauen und Männern gibt. Insgesamt ließen sich bei drei von sechs psychologischen Vertragsdimensionen signifikante geschlechterspezifische Unterschiede nachweisen. Frauen fühlen sich

gegenüber ihrer Hochschule stärker verpflichtet, sich für die Entwicklung eben dieser einzusetzen und ihren Arbeitgeber nach außen gut zu vertreten. Des Weiteren haben Frauen eine stärker ausgeprägte Erwartung an ihren Arbeitgeber Hochschule, dass dieser ihnen gute Arbeitsbedingungen bietet und die Karriereentwicklung fördert. Die Erwartung an die Karriereentwicklung spiegelt den Wunsch wider, dass Frauen bei ihrem beruflichen Vorankommen unterstützt werden wollen. Da die Erwartung an die Arbeitsbedingungen auch die Vorstellung umfasst, dass neben dem kollegialen Miteinander die Förderung durch den Vorgesetzten erfolgen soll, spielt somit wieder indirekt die Erwartung an die eigene Karriereentwicklung eine Rolle. Durch die vorliegende Arbeit lässt sich demzufolge bestätigen, dass Frauen sich in der Ausprägung der psychologischen Vertragsdimensionen von Männern unterscheiden. Dementsprechend gilt es hier den unterschiedlichen Erwartungen Rechnung zu tragen, um zukünftig exzellente Wissenschaftlerinnen für eine Karriere an einer Hochschule zu begeistern.

Untermauert wird diese Argumentation durch die Auswertung der deskriptiven Statistik der Umfragen sowie durch die Daten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. In der vorliegenden Arbeit war der Anteil der weiblichen Befragungsteilnehmer in der ersten Qualifizierungsphase, dem allgemeinen Hochschulabschluss, um 14 Prozent höher als der Anteil der männlichen Mitarbeiter. Bereits auf der zweiten Ebene, der Promotion, wandelte sich dieses Verhältnis bis hin zur dritten Qualifikationsstufe, der Habilitation. Doppelt so viele männliche Hochschulmitarbeiter wie weibliche Mitarbeiterinnen besaßen eine Habilitation. Das BMBF beschreibt die vorherrschende Situation an Hochschulen wie folgt: überdurchschnittlich viele Frauen machen Abitur, studieren wesentlich häufiger und nahezu die Hälfte der Promotionen wird von Frauen verfasst. Jedoch lag der Anteil der weiblichen Professuren in 2008 bei nur 20 Prozent. Von einer Qualifikationsstufe zur nächsten werden somit systematisch Frauen im Wissenschaftsbereich „verloren“ (vgl. BMBF, 2008). Fox, Sonnert und Nikiforova (2011) identifizierten das Arbeitsklima als Hauptursache, warum Frauen ihren Beruf in der Wissenschaft aufgaben. Vor dem Hintergrund, dass gut ausgebildete Arbeitnehmer, vor allem in Führungspositionen, Mangelware sind, gilt es in Zukunft den Fokus darauf zu richten, dass Arbeitsumgebungen geschaffen werden müssen, die auch den Erwartungen von

Frauen standhalten. Bund und Länder haben 2008 unter Federführung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung den ersten Schritt gemacht, um den unterschiedlichen Erwartungen Rechnung zu tragen: ein Förderungsprogramm für Professorinnen wurde verabschiedet. Die Evaluation dieses Förderprogramms wurde 2012 vorgenommen und die Initiative bis 2017 verlängert. Professor Dr. Kahlert (2012) hebt hervor, dass die strukturellen Risiken, wie die extrem kurzen Arbeitsverträge in Kombination mit der Länge der Befristung insgesamt, für Frauen und Männer gleichermaßen vorliegen würden. Jedoch würden Frauen die Konkurrenzsituation zwischen den Mitarbeitern, die Qualität des Privatlebens sowie die Arbeitsbedingungen wesentlich kritischer wahrnehmen als Männer (BMBF, 2012). Diese Argumentation untermauert die eigenen Ergebnisse, dass Frauen eine höhere Erwartung an die Arbeitsbedingungen und die Karriereentwicklung an ihre Hochschule stellen als Männer.

**Alter**

Neben dem Geschlecht wurde das Alter der Befragungsteilnehmer als ein weiterer Einflussfaktor auf die Ausprägung psychologischer Verträge erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass das Alter der Beschäftigten im Zusammenhang mit drei der sechs psychologischen Vertragsdimensionen steht (Verpflichtung Entwicklung, Verpflichtung Engagement und der Erwartung an die Karriereentwicklung). Die Ergebnisse der eigenen Studie decken sich mit den theoretischen Überlegungen von Raeder und Grote (2001) sowie der Studie von Hauff (2007). Zwar gibt es keinen signifikanten Unterschied in der Ausprägung der Arbeitsplatzsicherheit, jedoch bezüglich des gesteigerten Qualifikationsinteresses. Jüngere Mitarbeiter haben eine stärkere Erwartung an ihren Arbeitgeber, dass er sie bei ihrer Karriereentwicklung unterstützt, wohingegen ältere Mitarbeiter signifikant stärkere Verpflichtungsgefühle gegenüber ihrem Arbeitgeber empfinden. Ein Argument für die in Abhängigkeit des Alters unterschiedlichen Ausprägungen der psychologischen Vertragsinhalte liegt darin begründet, dass der Einstellungszeitpunkt der lebensälteren Mitarbeiter wesentlich länger zurückliegt. Andere Wertevorstellungen herrschten auf dem Arbeitsmarkt vor, wie beispielsweise ein stärker ausgeprägtes Verpflichtungsgefühl und Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Jüngere Mitarbeiter wissen bereits vor ihrer Einstellung aus den Erzählungen persönlicher Kontakte oder aus der Presse, dass der Karriereweg an einer Hochschule vor allem von befristeten Arbeitsverträgen begleitet

wird und bilden somit zu Einstellungsbeginn andere Erwartungen aus als ältere Mitarbeiter. Die Entwicklung der eigenen Karriere und der Qualifikationen, um den gestiegenen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden und sich gegenüber anderen Hochschulmitarbeitern durchzusetzen, stehen zu Beginn im Vordergrund. Festzuhalten ist, dass in Abhängigkeit vom Alter die Erwartungen und Verpflichtungsgefühle von Mitarbeitern unterschiedlich sind. Zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit und zur Vorbeugung von Vertragsbrüchen gilt es die altersbedingten, unterschiedlichen Erwartungen und Verpflichtungen zu erfassen und gezielt auf diese einzugehen. Ein Problem bei der Interpretation von der Variablen Alter besteht darin, dass es Wechselwirkungen mit Generations- oder epochalen Effekten geben kann. In der vorliegenden Studie können aufgrund des verschiedenen Alters der Befragungsteilnehmer Generationseffekte vorliegen, so dass möglicherweise Unterschiede zwischen den Altersgruppen nicht auf die Variable „Alter“, sondern auf Generationseffekte zurückzuführen sind (vgl. Bortz und Döring, 2003, S. 565).

### **Familiäres Umfeld**

Neben dem Geschlecht und Alter der Befragten wurde zusätzlich das familiäre Umfeld der Teilnehmer erhoben. Um ein möglichst präzises Bild über die Hochschulmitarbeiter einerseits, aber auch über die Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen andererseits zu erhalten, wurden die Teilnehmer zusätzlich befragt, ob sie schon einmal ihren Kinderwunsch aufgrund ihrer beruflichen Situation zurückgestellt haben. Das Ergebnis stimmt nachdenklich: 31,5 Prozent der Befragungsteilnehmer gaben an, dass sie ihren Kinderwunsch aufgrund der beruflichen Situation zurückgestellt haben. Von den 334 Befragten waren 208 Frauen. Diese Prozentzahl decken sich nahezu mit den Ergebnissen der Studie „Der wissenschaftliche ‘Mittelbau‘ an deutschen Hochschulen“ (2009), in welcher 30 Prozent der wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiter angaben, bereits ihren Kinderwunsch aufgrund der beruflichen Situation zurückgestellt zu haben (vgl. Grünh, Hecht, Rubelt & Schmidt, 2009). Die Zurückstellung des Kinderwunsches wird als ein Indikator dafür gewertet, dass das Arbeitsumfeld Hochschule Unsicherheiten in sich birgt, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur schwer zulassen. Zu den Unsicherheiten zählen insbesondere die befristete Beschäftigung und die Sorge davor, ob nach Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrags eine Weiteranstellung erfolgt oder

nicht. Zudem spielt auch die Arbeitszeit eine entsprechende Rolle. Vor allem aus der direkten Korrespondenz mit einzelnen Befragungsteilnehmern zeigte sich, dass die vereinbarte Wochenarbeitszeit erheblich von der geleisteten Arbeitszeit abwich. Somit kamen zusätzlich zu den Unsicherheiten bezüglich des Arbeitsvertragsverhältnisses noch weitere erschwerende Arbeitsbedingungen hinzu.

### 8.2.2 Einfluss organisationaler Faktoren

Im Fokus der vorliegenden Arbeit stand die Untersuchung des Einflusses flexibilisierter Beschäftigung auf die Ausprägung psychologischer Verträge. Auf Basis theoretischer Vorüberlegungen wurde angenommen, dass aufgrund flexibilisierter Beschäftigung die Ausprägungen in den Erwartungen und Verpflichtungen in Abhängigkeit vom Arbeitsvertragsverhältnis unterschiedlich stark ausfallen. Bei befristet Beschäftigten sollte die Erwartung an die Karriereentwicklung stärker ausgeprägt sein, um die Arbeitsmarktfähigkeit zu steigern. In Anlehnung an eine Studie von Raeder und Grothe (2001) wurde erwartet, dass die alten Werte wie Loyalität, Verbundenheit zum Arbeitgeber und Arbeitsplatzsicherheit immer weiter an Stellenwert verlieren würden und stattdessen die eigene Entwicklung im Vordergrund steht.

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit stützen die Annahme, dass das Beschäftigungsverhältnis Einfluss auf die psychologischen Vertragsinhalte nimmt. Unbefristete Hochschulmitarbeiter haben ein signifikant stärkeres Verpflichtungsgefühl, sich für ihren Arbeitgeber zu engagieren. Gemäß der Definition psychologischer Verträge stellen die reziproken Erwartungen den Hauptbestandteil eben dieser dar. Eine mögliche Begründung für das stärker ausgeprägte Verpflichtungsgefühl in Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag ist, dass unbefristete Mitarbeiter von ihrer Hochschule ein sicheres Beschäftigungsverhältnis erwarten und dementsprechend auch eher dazu bereit sind, sich im Gegenzug für diese zu engagieren und über den Arbeitsvertrag hinausreichende Aufgaben zu erledigen. Dieser Argumentation folgend profitiert nicht nur der Arbeitnehmer von unbefristeten Arbeitsvertragsverhältnissen, sondern auch der Arbeitgeber, da sich der Mitarbeiter im Gegenzug auch stärker für die Ziele seiner Organisation einsetzt und sich engagiert. Befristet beschäftigte Hochschulmitarbeiter hingegen weisen in den beiden Vertragsdimensionen Karriereentwicklung und Arbeitsumgebung signifikant höhere

Werte auf. Aufgrund der Befristung, so die Argumentation, rückt das eigene Qualifikationsinteresse in den Vordergrund, um sich bestmöglich auf das weitere Berufsleben vorzubereiten.

Die Ergebnisse dieser Studie bestätigen die Thesen von Raeder und Grote (2001) sowie Hauff (2007), dass es aufgrund der zunehmend flexibilisierten Beschäftigungsform Anzeichen für einen Wandel der psychologischen Vertragsinhalte gibt. Kein drastischer, sondern ein kontinuierlicher Wandel von den alten, traditionellen psychologischen Verträgen hin zu neuen Erwartungen und Verpflichtungen wurde von den zuvor genannten Wissenschaftlern prognostiziert. Weitere Befürworter der These, dass psychologischen Verträge einen Wandel durchlaufen, sind Scholz und Stein (2002). Sie stellten die These auf, dass der alte soziale Kontrakt zwischen Unternehmen und Mitarbeitern - Loyalität und lebenslange Beschäftigung nach dem Muster der klassischen Industriebetriebe - von beiden Seiten aufgekündigt wurde (Scholz & Stein, 2002, S. 298).

Die Ergebnisse der eigenen Studie bestätigen, dass bei befristeter Beschäftigung vor allem die Erwartungen, die für die neuen psychologischen Verträge als kennzeichnend beschrieben werden, signifikant stärker ausgeprägt sind. In der bisherigen Diskussion wurde betrachtet, ob die Ergebnisse statisch signifikant sind. Neben der statistischen Signifikanz der Ergebnisse sollte zusätzlich die praktische Bedeutsamkeit eben dieser betrachtet werden (vgl. Bortz und Döring, 2003, S. 599 ff). Ein wesentlicher Vorteil von Effektgrößen ist, dass sie unabhängig vom Stichprobenumfang sind. Die Effektgrößen für die beiden beschriebenen Erwartungen Karriereentwicklung und Arbeitsumgebung sind insgesamt als klein einzustufen.

Ein drastischer Wandel der psychologischen Verträge aufgrund von Flexibilisierung, wie von Scholz und Stein beschrieben, lässt sich somit nicht durch die vorliegenden Ergebnisse stützen. Eher kann zukünftig von einem kontinuierlichen Wandel der psychologischen Vertragsinhalte ausgegangen werden, so dass die Steigerung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit noch stärker in den Vordergrund rückt.

Zusätzlich wurde der Einfluss des Beschäftigungsverhältnisses auf die Reaktionen auf einen Vertragsbruch untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag einen signifikant höheren Wert in der offen konstruktiven Reaktion aufweisen. Die Vorteile dieser Reaktion liegen auf der Hand. Erwartungsbrüche werden offen kommuniziert, um eine Verbesserung herbeizuführen und die Arbeitsbeziehung nachhaltig zu fördern. Oftmals wird jedoch der Vertragsbruch nicht offen kommuniziert, sondern Mitarbeiter arrangieren sich mit der Situation oder suchen verdeckt nach einer Lösung. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit bestätigen, dass befristet Beschäftigte eine signifikant stärkere Ausprägung in dieser verdeckt konstruktiven Reaktion aufwiesen. Das Hauptproblem besteht darin, dass Vorgesetzte nicht bemerken, dass die Erwartungen ihrer Mitarbeiter nicht erfüllt wurden. Dementsprechend kann es zukünftig immer wieder zum Erleben erneuter Vertragsbrüche kommen und sich, vor allem durch die Häufigkeit des Erlebens, die Reaktionen noch weiter intensivieren. Begründungen für den beschriebenen Zusammenhang zur offenen konstruktiven Reaktion lassen sich in der aktuellen Forschung derzeit nicht finden. Die längere Organisationszugehörigkeit unbefristeter Mitarbeiter könnte jedoch eine Begründung hierfür liefern. Eine vertraute Arbeitsumgebung, in welcher Probleme und Enttäuschungen offen kommuniziert werden können, stellt sich meist erst im Verlauf einer Arbeitsbeziehung ein. Ein weiterer Faktor, der die offene Reaktion begünstigt, ist zudem das unbefristete Beschäftigungsverhältnis. Die Mitarbeiter müssen sich demnach nicht sorgen, dass bei Ansprechen eines Vertragsbruchs gegebenenfalls der Arbeitsvertrag nicht weiter verlängert wird. Hingegen werden befristet Beschäftigte sehr genau abwägen, ob das offene Kommunizieren eines Vertragsbruchs produktiv oder kontraproduktiv für eine Vertragsverlängerung sein könnte.

Befristet Beschäftigte weisen ebenfalls einen signifikant höheren Mittelwert in der verdeckt destruktiven Reaktion auf. Verdeckte Reaktionen auf einen Vertragsbruch sind insofern problematisch, als dass diese vom Vertragspartner meist nicht bemerkt werden. Vor allem die verdeckt destruktive Reaktion birgt für den Arbeitgeber ein enormes Risiko, da Arbeitnehmer bewusst kontraproduktives Verhalten an den Tag legen, um ihrem Arbeitgeber schaden. Die Verhaltensweisen können eine Bandbreite von „Dienst nach Vorschrift zu leisten“ bis hin zur Reduzierung des Arbeitseinsatzes

aufweisen. Wie bereits in der Einführung beschrieben werden die Kosten für Innere Kündigung und Demotivation der Mitarbeiter mit jährlich zwischen 73 und 95 Mrd. Euro für die deutsche Wirtschaft beziffert (Gallup, 2014). Nur durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, einem regelmäßigen Erwartungsabgleich und einer offenen Feedbackkultur kann Vertragsbrüchen in Organisationen effektiv vorgebeugt werden. Falls es trotzdem zu einem empfundenen Vertragsbruch gekommen ist, hilft eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre dem Mitarbeiter, dass er offen seine Empfindungen kommunizieren kann, so dass zukünftig weitere Verletzungen vermieden werden können. Festzuhalten ist jedoch, dass die beschriebenen Ergebnisse signifikant sind, jedoch die Effektstärken für die signifikanten Ergebnisse als klein einzustufen sind.

### 8.2.3 Einfluss spezifischer Persönlichkeitseigenschaften

Zusätzlich zum Beschäftigungsverhältnis wurden als weitere Einflussfaktoren spezifische Persönlichkeitseigenschaften der Mitarbeiter untersucht. In dem nachfolgenden Abschnitt wird sowohl der Einfluss auf die psychologischen Vertragsdimensionen als auch auf den Vertragsbruch diskutiert. Raja et al. (2004) konnten erstmals den Zusammenhang der Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf die psychologischen Verträge aufzeigen. Für die eigene Arbeit wurde die gängige Messung der Big Five Persönlichkeitseigenschaften als zu allgemein erachtet und sich deshalb für die Erhebung spezifischerer Persönlichkeitseigenschaften entschieden. Nach Asendorpf (2007) können Persönlichkeitseigenschaften zur Vorhersage von bestimmten Verhaltensweisen in Situationen genutzt werden. Vor allem für die Vorhersage von Reaktionen auf einen Vertragsbruch stellen die Persönlichkeitseigenschaften demnach einen relevanten Einflussfaktor dar.

#### **Ungerechtigkeitssensibilität**

Kickul et al. (2001) argumentieren, dass die Wahrnehmung, ob eine Situation als gerecht empfunden wird oder nicht, von der jeweiligen individuellen Bewertung des Vertragspartners abhängt. Demnach führt die Bewertung einer ungerechten Behandlung oftmals zu der Wahrnehmung, dass die impliziten Erwartungen, welche auch als stillschweigende Übereinkunft innerhalb einer Arbeitsbeziehung angesehen werden, verletzt wurden und die Betroffenen entsprechend reagieren. Angenommen wurde, dass vor allem die Persönlichkeitseigenschaft der Ungerechtigkeitssensibilität großen Einfluss auf die Erwartungen und vor allem auf die Reaktionen auf einen

Vertragsbruch nimmt. Die Ergebnisse bestätigen die Annahmen; gerechtigkeitsbezogene Variablen stellen sowohl für die Verpflichtungen als auch für die Erwartungen signifikante Prädiktoren dar und liefern im Vergleich zu den Variablen Leistungsmotivation und Perfektionismus den größten Beitrag zur Vorhersage der psychologischen Vertragsdimensionen. In der vorliegenden Studie wurde die Sensibilität für Ungerechtigkeit über zwei Facetten, der Opferperspektive bei Erleben einer ungerechten Benachteiligung und der Perspektive des „Täters“, der zu Unrecht eine Bevorteilung erhält, gemessen. Die Täterperspektive wies jedoch nur geringe Zusammenhänge auf, so dass in den weiterführenden Regressionsanalysen nur die Opferperspektive weiter betrachtet wurde. Der geringe Zusammenhang wird darauf zurückgeführt, dass das Erleben einer ungerechten Bevorteilung der Argumentation Schmitts et al. (2009) folgend zu prosozialen Handlungen führt und somit keinen Einfluss auf kontraproduktive Verhaltensweisen nehmen sollte. Hingegen führt das Erleben einer ungerechten Behandlung aus der Opferperspektive zu unsozialem Verhalten und begünstigt destruktives Verhalten. Die Opferperspektive der Ungerechtigkeitssensibilität weist bei allen vier Erwartungen den jeweils den stärksten Einfluss auf. Die Effektgrößen von der Persönlichkeitseigenschaft Ungerechtigkeitssensibilität auf die beschriebenen Erwartungen liegen im kleinen Bereich. Eine Ausnahme bildet der Einfluss auf die Erwartung an die Karriereentwicklung (mittlere Effektgröße). Ungerechtigkeitssensible Mitarbeiter scheinen somit stärkere Erwartungen an die Karriereentwicklung auszubilden, als weniger sensible. Im Gegensatz dazu kann bei den Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber nur ein sehr geringer Einfluss nachgewiesen werden. Dementsprechend wird das Ungerechtigkeitsempfinden bei sensibleren Menschen dann stärker aktiviert, wenn es um die eigenen impliziten Erwartungen innerhalb einer Arbeitsbeziehung geht.

Diese Persönlichkeitseigenschaft nimmt ebenfalls, wie angenommen, Einfluss auf die Reaktionen auf einen empfundenen Vertragsbruch. Hierbei spielt vor allem das anfangs beschriebene Gefühl der ungerechten Behandlung eine entscheidende Rolle (Kickul et al., 2010). Den größten Einfluss nimmt die Ungerechtigkeitssensibilität auf die verdeckt destruktive Reaktion. Verdeckt destruktiv spiegelt hierbei die Verhaltensweise wider, dass Mitarbeiter nicht mehr ihr Bestes geben, Dienst nach

Vorschrift machen und ihren Arbeitseinsatz reduzieren. Dementsprechend begünstigt Ungerechtigkeitssensibilität kontraproduktives Verhalten als Antwort auf einen zu Unrecht empfundenen Vertragsbruch. Auch hier liegt die Effektgröße im mittleren Bereich. Verdeckt kontraproduktives Verhalten stellt ein erhebliches Risiko und einen Unsicherheitsfaktor für Organisationen dar. Bräutigam und Liebig (2006) heben hervor, dass kontraproduktives Verhalten in der Arbeitswelt keine Seltenheit darstellt, sondern weitverbreitet ist (vgl. Bräutigam & Liebig, 2006, S. 13; Harper, 1990). Die Ergebnisse zeigen, dass die Wahrnehmung und Bewertung des Erfüllungsgrads der Erwartungen und die Reaktionen auf einen Vertragsbruch durch die Persönlichkeitseigenschaft der Ungerechtigkeitssensibilität beeinflusst werden. Vor allem die mittleren Effektgrößen bei den Erwartungen zeigen, dass die Ergebnisse auf praktische Relevanz besitzen und dementsprechend in Abhängigkeit der Ausprägung der Persönlichkeitseigenschaft Ungerechtigkeitssensibilität auch die Erwartungen unterschiedlich stark ausgebildet werden. Hier gilt es im Bereich des Personalmanagements verstärkt Lösungsansätze zu suchen, um vor allem dem kontraproduktiven Verhalten vorzubeugen.

### **Gerechte-Welt-Glaube**

Als weitere gerechtigkeitsbezogene Einflussfaktoren wurden die Persönlichkeitseigenschaften allgemeiner (GWAL) und persönlicher Gerechte-Welt-Glaube (GWPER) untersucht. Dem Erleben von Gerechtigkeit kommt vor allem in Arbeitsbeziehungen eine erhebliche Rolle zu. Zwischen der Skala GWAL und der Verpflichtung des Engagements gegenüber der Hochschule besteht der größte Zusammenhang. Darüber hinaus liefert die Skala jedoch kaum signifikante Erklärungsbeiträge. Eine mögliche Begründung hierfür lässt sich in den Ausführungen von Dalbert (1999) finden. Sie stellt die These auf, dass der allgemeine Gerechte-Welt-Glaube insgesamt schwächer ausgeprägt ist als der persönliche Gerechte-Welt-Glaube. Dies wird unter anderem darauf zurückgeführt, dass der persönliche Gerechte-Welt-Glaube stärker mit dem persönlichen Wohlbefinden verknüpft ist (vgl. Dalbert, 1999). Für nachfolgende Untersuchungen ist anzuraten, lediglich den Einfluss des persönlichen Gerechte-Welt-Glaubens zu erheben.

Nach Sturm, Opterbeck und Gurt (2011) nimmt die Wahrnehmung von Gerechtigkeit Einfluss auf die Bewertung von Handlungen und dementsprechend können die

Reaktionen von konstruktiv bis hin zu destruktiv ausfallen. Die Skala GWPER liefert einen signifikanten Erklärungsbeitrag für die beiden konstruktiven Reaktionsarten auf einen Vertragsbruch. Es zeigt sich somit, dass die individuelle Bewertung, ob ein Vertragsbruch als gerecht oder ungerecht wahrgenommen wird, von dem persönlichen Glauben an die Gerechtigkeit im eigenen Leben beeinflusst wird. Die Bewertung der Gerechtigkeit im Allgemeinen spielt somit für die individuelle Wahrnehmung kaum eine Rolle. Die Ergebnisse bestätigen diese Argumentation: die Skala GWAL konnte keinen Einfluss auf die Reaktionen auf einen Vertragsbruch nehmen.

### **Leistungsmotivation**

Neben den gerechtigkeitsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften wurde der Einfluss von Leistungsmotivation auf die psychologischen Verträge untersucht. Die Leistungsmotivation wurde unterteilt in fünf Subdimensionen: Aufgabenschwierigkeit, Engagement, Angst vor Misserfolg, Flexibilität sowie Selbstkontrolle. Die Korrelationsberechnungen haben gezeigt, dass die Dimensionen Angst vor Misserfolg, Flexibilität und Selbstkontrolle nur schwache signifikante Zusammenhänge mit den psychologischen Vertragsdimensionen aufwiesen, so dass diese nicht in die weiterführenden Analysen einbezogen wurden. Insbesondere konnte die Dimension Aufgabenschwierigkeit signifikante Erklärungsbeiträge liefern. Zu allen psychologischen Vertragsdimensionen bestehen signifikant positive Zusammenhänge. Insgesamt fällt auf, dass Leistungsmotivation jeweils den stärksten Einfluss auf die Wahrnehmung der Verpflichtungen nimmt. Der größte Zusammenhang besteht hierbei zur Verpflichtung Entwicklung. Demnach können Arbeitgeber von leistungsmotivierten Mitarbeitern im Umkehrschluss auch ein höheres Verpflichtungsgefühl erwarten, sich für die Ziele und Entwicklung ihrer Organisation einzusetzen.

Darüber hinaus weist die Persönlichkeitseigenschaft Leistungsmotivation Aufgabenschwierigkeit einen großen Einfluss auf die offen konstruktive Reaktion auf einen Vertragsbruch auf. Je leistungsmotivierter ein Mitarbeiter ist, desto eher wird er nach einer konstruktiven Lösung suchen, um die Arbeitsbeziehung wiederherzustellen. Vor allem im Bereich der Personalauswahl stellt die Persönlichkeitseigenschaft der Leistungsmotivation eine wichtige Kenngröße dar. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit haben gezeigt, dass leistungsmotivierte

Mitarbeiter sich stärker gegenüber ihrem Arbeitgeber verpflichtet fühlen und sich für die Entwicklung der Organisation einsetzen. Auch im Fall eines Vertragsbruchs reagieren leistungsmotivierte Mitarbeiter produktiver, um die Arbeitsbeziehung zu stabilisieren.

### **Perfektionismus**

Die Persönlichkeitseigenschaft Perfektionismus wurde über nachfolgende vier Subdimensionen erfasst: Fehlersensibilität, Hohe Standards, Organisiertheit und Kritik der Eltern. Aufgrund der nur sehr schwachen Korrelationen mit den psychologischen Vertragsdimensionen wurden in den weiterführenden Regressionsanalysen nur die Dimensionen Hohe Standards und Organisiertheit betrachtet. Die Subskala Organisiertheit weist einen schwach positiv signifikanten Zusammenhang mit der Verpflichtung Engagement auf. Der Faktor Hohe Standards konnte keinen Einfluss auf die psychologischen Vertragsdimensionen nehmen. Der Einfluss auf die Reaktionen eines Vertragsbruchs war auch nur sehr schwach ausgeprägt. Die Persönlichkeitseigenschaft Perfektionismus stellt somit für die Vorhersage der impliziten Erwartungen und der Verpflichtungen der Mitarbeiter keine geeignete Variable dar.

### **Weitere Persönlichkeitseigenschaften**

Die Persönlichkeitseigenschaften Ambiguitätstoleranz wies nur einen signifikant schwachen Zusammenhang mit der Verpflichtung Entwicklung auf, so dass diese Persönlichkeitseigenschaft nicht mit in die weiteren Berechnungen aufgenommen wurde. Die Persönlichkeitseigenschaft Frustrationstoleranz konnte ebenfalls in den Regressionsanalysen keinen signifikanten Einfluss nehmen, so dass diese nicht weiter betrachtet wurde.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass vor allem die gerechtigkeitsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage der psychologischen Verträge sowie der Reaktionen auf einen Vertragsbruch liefern konnten. Demnach konnte nachgewiesen werden, dass die individuelle Persönlichkeit Einfluss auf die Bewertung der Erwartungen und Verpflichtungen innerhalb des psychologischen Vertrags und vor allem auf das Erleben eines zu Unrecht empfundenen Vertragsbruchs nimmt.

### 8.3 Operationalisierung psychologischer Vertrag und Reaktionen auf einen Vertragsbruch

In diesem Abschnitt wird die Operationalisierung des psychologischen Vertrags sowie die Operationalisierung der Reaktionen auf einen Vertragsbruch diskutiert. Bei der Operationalisierung wurde sich an bereits bestehenden Messinstrumenten, wie unter anderem dem PCI von Rousseau, orientiert. Für die vorliegende Studie wurde eine Kombination aus inhaltsorientiertem und evaluativem Ansatz gewählt, um vor allem den spezifischen Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen Rechnung zu tragen. Wie die Ausführungen des Abschnitts 2.2.3 zeigen, gibt es bereits ein großes Feld an Studien zur Beschäftigungssituation wissenschaftlichen Hochschulpersonals. Auf Basis dieser Erkenntnisse wurden die einzelnen Items entwickelt. Besonderer Wert wurde darauf gelegt, dass sowohl die Facetten der angenommenen alten psychologischen Verträge, wie Loyalität und Arbeitsplatzsicherheit, als auch die der neuen psychologischen Verträge, wie Karriereentwicklung und Qualifikationen, abgedeckt wurden. Die auf Basis theoretischer Erkenntnisse formulierten Items wurden ausgewählten Hochschulmitarbeitern im Vorfeld der Untersuchung präsentiert, um Anpassungen und Ergänzungen vorzunehmen. Vor allem aus den persönlichen Gesprächen mit den Hochschulmitarbeitern konnten so die angedachten Items um zusätzliche Erwartungen und Verpflichtungen ergänzt und angepasst werden. Die Teilnehmer erhielten zusätzlich die Möglichkeit, in einem Freitextfeld Verpflichtungen und Erwartungen zu nennen, die aus ihrer Sicht nicht hinreichend berücksichtigt wurden. Die am häufigsten genannten Verpflichtungen stellten hierbei die Zuverlässigkeit, Loyalität, Selbstständigkeit, Engagement, Kreativität und Teamfähigkeit dar. Darüber hinaus gab es vereinzelte Teilnehmer, die sich als weitere Verpflichtungen Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität und Innovationsfähigkeit gewünscht hätten.

Bei den Skalen zu den Verpflichtungen gab es bei drei Items Doppelladungen, so dass diese nicht weiter berücksichtigt wurden. Die Formulierung und Zuordnung der Items hätte demnach trennschärfer sein können. Bei den Freitextantworten der Skala Erwartungen dominierte die Erwartung an langfristige Arbeitsverträge und unbefristete Beschäftigung. Eine weitere, häufig genannte Erwartung war die Anerkennung der Vorgesetzten und das Interesse an den Forschungsergebnissen. Darüber hinaus wünschten sich Hochschulmitarbeiter mehr Unterstützung bei ihrem

Promotions- sowie Forschungsvorhaben. Zusätzlich wurden Erwartungen an kollegiales Umfeld, gerechte Entlohnung und Loyalität angeführt. Die Verpflichtungsdimensionen wurden aus Sicht der Hochschulmitarbeiter erhoben, da sich ein individueller Vertragspartner auf Arbeitgeberseite an Hochschulen nicht widerfinden lässt. Einen klassischen Vorgesetzten oder Manager, wie aus der zivilen Arbeitswelt bekannt, gibt es an Hochschulen in der Form nicht. Vielmehr stehen die verschiedenen Ebenen des Hochschulpersonals in Interaktion miteinander. Für zukünftige Untersuchungen ist jedoch anzuraten bei der Auswahl der Stichprobe darauf zu achten, dass es einen individuellen Vertragspartner auf der Arbeitgeber- und auf der Arbeitnehmerseite gibt. So können Verzerrungen in der eigenen Selbsteinschätzung und -wahrnehmung vorgebeugt werden.

Bei der verwendeten inhaltsorientierten Messung psychologischer Verträge besteht das Hauptproblem darin, dass die einzelnen Items sehr spezifisch auf die Arbeitsumgebung der Hochschule zugeschnitten sind und sich nicht ohne weiteres auf andere Arbeitsverhältnisse übertragen lassen. Der wesentliche Vorteil besteht jedoch darin, dass ein umfassendes Bild der Erwartungen und Verpflichtungen des Hochschulpersonals gelungen ist. Hierdurch können vor allem Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Als Empfehlung für weiterführende Studien kann festgehalten werden, dass zur Analyse psychologischer Verträge die Erwartungen und Verpflichtungen im Vorfeld bestmöglich zu erfassen sind, um ein passendes Erhebungsinstrument zu entwickeln. Des Weiteren muss darauf geachtet werden, dass die angedachte Zuordnung der Items zu den Faktoren im Vorfeld trennscharf vorgenommen wird, damit Doppelladungen vermieden werden. In der eigenen Studie wurde die Skala im Vorfeld durch eine Testgruppe von 22 Teilnehmern getestet. Innerhalb der Testgruppe gab es kaum Freitextrückmeldungen sowie ergänzte Erwartungen, so dass das Erhebungsinstrument wie angedacht übernommen werden konnte.

Die Reaktionen auf einen Vertragsbruch wurden in vier Dimensionen unterteilt: offen konstruktiv, offen destruktiv, verdeckt konstruktiv und verdeckt destruktiv (vgl. Huf, 2011). Bis auf die Dimension offen destruktiv ist die Testgüte des Messinstruments als gut zu bewerten. Die Items für diese Reaktion sollten nochmals überdacht und

angepasst werden, um eine bessere Testgüte zu erzielen. Die Aufteilung in konstruktive und destruktive Reaktionen hat sich als sehr zielführend erwiesen, da vor allem anhand dieser Aufteilung ein Zusammenhang zum individuellen Gerechtigkeitsempfinden hergestellt werden konnte. Für weiterführende Studien ist anzuregen, nicht nur die Reaktionen auf einen Vertragsbruch zu untersuchen, sondern auch die Häufigkeit, um potentielle Unterschiede in den Reaktionen abzuleiten und Zusammenhänge aufzuzeigen. Des Weiteren sollte neben den Reaktionen auch das seelische und körperliche Wohlempfinden ermittelt werden, um auch hier potentielle Zusammenhänge analysieren zu können. Vor allem die Erklärung der Entstehung einer Vertragsverletzung nach Morrison und Robinson (1997) stellt einen sehr guten Anknüpfungspunkt für die weiterführende Messung von Vertragsverletzungen dar.

#### **8.4 Psychologische Verträge im Zeitverlauf**

Die Analyse psychologischer Verträge im Zeitverlauf stellt ein noch junges Forschungsfeld dar. Die eigene Studie dient dazu, einen Beitrag zu Aufklärung psychologischer Verträge im Zeitverlauf zu leisten und mögliche Einflussfaktoren auf eben diese aufzudecken.

##### **8.4.1 Dynamik psychologischer Verträge im Zeitverlauf**

Die Ergebnisse der eigenen Arbeit decken sich mit den Erkenntnissen von Hecker (2010). Eine Intensivierung psychologischer Verträge im Zeitverlauf konnte ebenfalls nicht bestätigt werden. Im Gegenteil; eine Erwartung, die Erwartung wissenschaftlich Arbeiten und Forschen zu können, nahm sogar im Zeitverlauf leicht ab. Eine mögliche Begründung ist, dass es seit dem ersten Messzeitpunkt bereits erste Verletzungen gegeben hat und die Erwartungen sich somit abschwächen. Eine in weiterführenden Untersuchungen zu überprüfende Annahme ist, dass Mitarbeiter ihre Erwartungen und Verpflichtungen im Zeitverlauf anpassen und korrigieren. Als ein Erklärungsfaktor für die Abnahme der Ausprägung der Erwartungen und Verpflichtungen wurde das Beschäftigungsverhältnis identifiziert und in die weiteren Untersuchungen einbezogen. Basierend auf den Erkenntnissen von Hecker (2010), Raeder und Grote (2001) wurde angenommen, dass flexibilisierte Beschäftigung zu einer Abschwächung der Erwartungen und Verpflichtungen führt. Bei befristet Beschäftigten zeigte sich, dass lediglich die Erwartung an das wissenschaftliche Arbeiten im Zeitverlauf schwächer wurde. Diesbezüglich unterscheiden sich die Ergebnisse der eigenen Arbeit zu den Erkenntnissen der Studie von Hecker (2010), welcher keine Veränderung im

Zeitverlauf im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis ermitteln konnte. Im Rahmen der eigenen Studie konnte nachgewiesen werden, dass das Beschäftigungsverhältnis zumindest auf eine Vertragsdimension Einfluss nimmt. Diese Erkenntnis kann als ein Beleg für die angenommene Dynamik der psychologischen Vertragsinhalte gewertet werden.

Eine mögliche Begründung für die Abschwächung ist, dass befristete Arbeitnehmer zu Beginn des Arbeitsverhältnisses konkrete Vorstellungen bezüglich der Ausgestaltung ihrer Arbeitstätigkeit haben. Diese Vorstellungen entstehen vor allem in der Rekrutierungsphase, in welcher die ersten Kontakte zum neuen Arbeitgeber entstehen. Im Bewerbungsgespräch beispielsweise werden dem Arbeitnehmer erste Vorstellungen über die neue Tätigkeit vermittelt, aus welchen dann die impliziten Erwartungen abgeleitet werden. Dementsprechend entstehen bereits vor Aufnahme der eigentlichen Arbeitstätigkeit Erwartungen. Der spätere Vorgesetzte ist oftmals nicht am Rekrutierungs- und Auswahlprozess beteiligt, so dass sich bereits hieraus die erste Problematik ergibt: der Vertragspartner ist nicht der Vorgesetzte, sondern die ersten Erwartungen wurden auf Basis der wahrgenommenen Versprechen des Rekrutierungspersonals geschlossen.

Mitarbeiter bewerten den Erfüllungsgrad ihrer Erwartungen in einer Art Vergleichsprozess von Ist- und Soll-Zustand. Hecker (2010) vergleicht diese Phase mit einer neu geschlossenen Ehe, in welcher zu Beginn die Beziehung positiver geschätzt wird und sich im Verlauf diese Einschätzung meist relativiert oder sogar abschwächt. Die beobachtete Abschwächung der Erwartung an das wissenschaftliche Arbeiten kann auf diese Argumentation zurückgeführt werden. Die Erhebung der Zugehörigkeitsdauer zur Organisation könnte als weiterer Einflussfaktor einen Beitrag zur Aufklärung dieses prognostizierten Zusammenhangs liefern.

Nachfolgend werden die begrenzenden Faktoren der Längsschnittstudie diskutiert und offene Forschungsfragen für weiterführende Studien aufgezeigt.

#### 8.4.2 Limitierende Faktoren der Längsschnittstudie

Bis dato ist nur eine Längsschnittstudie von Hecker (2010) bekannt, welcher psychologische Verträge im Zeitverlauf untersucht hat. Die offenen Forschungsfragen und Anregungen seiner Studie bezüglich der Entwicklung psychologischer Verträge konnten für die eigene Arbeit kaum berücksichtigt werden, da die Veröffentlichung der Studie mit der Erstellung des eigenen Untersuchungsdesigns zusammenfiel.

Eine Limitation der eigenen Studie besteht in der geringen Stichprobengröße von 268 Teilnehmern der zweiten Befragung. Insgesamt beendeten zwar 1068 Teilnehmer die erste Umfrage, jedoch hinterließen nur 794 Teilnehmer ihre Erreichbarkeit per E-Mail für eine Einladung zur zweiten Umfrage. Zwar nahmen 304 Teilnehmer an der zweiten Befragung teil, jedoch konnten nur 268 Fragebögen denen der ersten Umfrage zugeordnet werden. Der Fokus lag auf der Untersuchung einer potentiellen Veränderung psychologischer Vertragsinhalte. Die Veränderung sollte in Abhängigkeit vom Beschäftigungsverhältnis der Teilnehmer untersucht werden. Für befristet Beschäftigte ließ sich für zwei Erwartungen eine signifikante Abschwächung beobachten. Die Stichprobengröße von 52 unbefristeten Beschäftigten erlaubte jedoch teilweise keine differenzierte Betrachtung der Veränderungen. Auch ein angedachter Vergleich zwischen Hochschulmitarbeitern, die zwischenzeitlich in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis wechselten, und denjenigen, die nach wie vor einen befristeten Arbeitsvertrag besaßen, konnte aufgrund der geringen Stichprobengröße nicht untersucht werden.

Der gewählte zeitliche Abstand von anderthalb Jahren zwischen beiden Befragungszeitpunkten zeigt, dass es innerhalb des nur kurzen Entwicklungsfensters bereits erste Veränderungen in den Erwartungen der befristet Beschäftigten gegeben hat. Demnach liefern die vorliegenden Ergebnisse einen Beleg für die Dynamik psychologischer Verträge. Hier bieten sich sehr gute Anknüpfungspunkte für weiterführende Untersuchungen, wie beispielsweise einem weiteren Messzeitpunkt nach fünf Jahren. Anhand der vorliegenden Ergebnisse der einzelnen Befragungswellen können bereits erste Handlungsempfehlungen in Bezug auf den Umgang mit den Erwartungen der Mitarbeiter abgeleitet werden, die im weiteren Verlauf ausgeführt werden.

### 8.5 Implikationen für die Praxis

Bei der Untersuchung psychologischer Verträge hat sich gezeigt, dass unterschiedlichste Einflussfaktoren, wie die Art des Beschäftigungsverhältnisses oder das Geschlecht, auf eben diese wirken. Je mehr Einflussfaktoren und deren Wirkrichtung bekannt sind, desto stärker können Organisationen auch auf die Erwartungen ihrer Mitarbeiter eingehen.

Festgemacht werden kann dieses am Beispiel des Geschlechts. Die Ergebnisse zeigen, dass es signifikante Unterschiede in den Ausprägungen psychologischer Verträge zwischen Frauen und Männern gibt. Frauen wiesen höhere Ausprägungen in der Erwartung an die Karriereentwicklung und das Arbeitsklima auf. Organisationen können dieses Wissen nutzen und stärker auf das Qualifikationsinteresse von Frauen eingehen, um diese auch langfristig zu binden. Auch die höhere Erwartungshaltung an die Arbeitsumgebung zeigt, dass Frauen ein stärkeres Interesse an förderlichen Arbeitsbedingungen und vertrauensvollem Miteinander haben. Sie profitieren beispielsweise von speziellen Arbeitsbedingungen, wie flexibleren Arbeitszeitmodellen. Hierauf wurde bereits zu Beginn dieses Kapitels gesondert eingegangen. Wichtig ist, dass aus der Erkenntnis, dass Frauen stärkere Erwartungen an das Arbeitsklima und die Karriereentwicklung haben, in weiterführenden Studien ein differenzierter Blick auf diese Erwartungen erfolgt, um konkrete Lösungsansätze daraus abzuleiten.

Um auch in Zukunft die Qualität der Forschung und Lehre an Hochschulen aufrechtzuerhalten, ist notwendig sich, vor allem mit den Erwartungen der befristet beschäftigten Hochschulmitarbeiter auseinanderzusetzen, da diese den überwiegenden Anteil der Beschäftigten an Hochschulen bilden. Die teilweise sehr persönlichen Rückmeldungen der Teilnehmer haben Rückschlüsse auf den Arbeitsalltag der befristet Beschäftigten zugelassen. Der überwiegende Tenor der Teilnehmer lautete, dass einerseits das wissenschaftliche Arbeiten an Hochschulen sehr geschätzt werde, andererseits kaum Aufstiegsmöglichkeiten bereitstehen und man oftmals nach einer Befristung nicht wisse, wie es weitergehen würde. Die Ergebnisse zeigen, dass bei befristet Beschäftigten die Erwartung an die Karriereentwicklung signifikant stärker ausgeprägt ist als bei unbefristet Beschäftigten. Zur Minimierung des

Arbeitsplatzsicherheitsrisikos sind befristet beschäftigte Mitarbeiter stärker an ihrer eigenen Weiterqualifikation interessiert. Hochschulen sollten ihre Mitarbeiter bestmöglich in ihrer Entwicklung zu unterstützen, damit die Wettbewerbsfähigkeit für den Arbeitsmarkt gestärkt wird. Vor allem für das Sicherheitsempfinden des Einzelnen spielt die Unterstützung und Förderung durch den Arbeitgeber eine wesentliche Rolle und trägt zur Motivation bei, sich im Gegenzug auch stärker für die Hochschule zu engagieren.

Die Ergebnisse der Längsschnittstudie haben zudem gezeigt, dass die Erwartungen befristeter Mitarbeitern im Zeitverlauf abnehmen. Ein gesunkenes Anspruchsniveau kann schnell einhergehen mit dem Empfinden eines Vertragsbruchs. Die Teilnehmer der Befragung haben in ihren Freitextantworten bereits ein Kriterium zur Verbesserung der Arbeitsbeziehung genannt - die Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten. Robinson und Morrison (2000) verweisen darauf, dass psychologische Verträge bereits in der Rekrutierungsphase entstehen und nicht erst im Laufe der Arbeitsbeziehung. Es wird empfohlen, keine falschen Erwartungen durch etwaige Versprechen zu fördern, da ansonsten die Wahrscheinlichkeit eines Vertragsbruchs steigt. Dementsprechend ist anzuraten potentiellen Hochschulmitarbeitern im Vorfeld ihrer Tätigkeit ein realistisches Bild über die Arbeitsumgebung Hochschule zu vermitteln und beispielsweise auf die Unsicherheit bezüglich der befristeten Arbeitsverträge zu verweisen. Die Rekrutierungsphase sollte dem ersten Abgleich der wechselseitigen Erwartungen dienen. Im Rahmen der Personalentwicklung ist empfehlenswert, regelmäßig Mitarbeitergespräche zu führen, um einen Abgleich der Erwartungen vorzunehmen. So wird eine Plattform geschaffen, in welcher einerseits ein Abgleich des Ist-Zustands vorgenommen wird und andererseits gemeinsam die individuellen Entwicklungsmaßnahmen des einzelnen Mitarbeiters besprochen werden können. Das aktive Einbinden des Mitarbeiters führt dazu, dass dieser sich und seine Interesse berücksichtigt fühlt und demnach Vertragsbrüchen vorgebeugt werden kann.

Nachdem in diesem Abschnitt die praktische Relevanz der Ergebnisse aufgezeigt wurde, werden im nachfolgenden Abschnitt offene Forschungsfragen und Anknüpfungspunkte für weiterführende Untersuchungen diskutiert.

## 8.6 Offene Forschungsfragen

Die gewählten spezifischen Persönlichkeitseigenschaften konnten signifikante Beiträge zur Vorhersage psychologischer Verträge liefern. Vor allem die gerechtigkeitsbezogenen Variablen haben in der vorliegenden Arbeit den größten Anteil zur Vorhersage psychologischer Vertragsinhalte geliefert. In weiterführenden Studien sollten zusätzlich noch die Moderatorenwirkung von gerechtigkeitsbezogenen Variablen in Bezug zur Häufigkeit eines Vertragsbruchs und den Reaktionen auf eben diese untersucht werden. Vor allem die Beurteilung, ob eine Situation als „fair“ empfunden wird oder nicht, spielt bei den Reaktionen auf einen Vertragsbruch eine erhebliche Rolle. Insgesamt konnte jedoch gezeigt werden, dass die Persönlichkeit Einfluss auf die Erwartungen nimmt. Je genauer die Kenntnis ist, welche Persönlichkeitseigenschaften auf die psychologischen Verträge wirken, desto besser kann es gelingen, daraus Handlungsempfehlungen für das Personalmanagement abzuleiten.

Neben dem Einfluss der Persönlichkeitsmerkmale wurde der Zusammenhang des Beschäftigungsverhältnisses mit psychologischen Verträgen untersucht. Flexible Beschäftigung wurde in vorhergehenden Studien zumeist anhand der Stichprobe von Leiharbeiter des Niedriglohnsegments gemessen. Eine wesentliche Neuerung besteht darin, dass der Einfluss der Beschäftigungsverhältnisse anhand einer Stichprobe von Hochqualifizierten untersucht wurde. Dementsprechend konnten differenzierte Ableitungen über die unterschiedlichsten Ausprägungen der Vertragsmerkmale im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis getroffen werden. In weiterführenden Studien sollte zusätzlich der Einfluss des Qualifikationsniveaus auf Ausprägung psychologischer Vertragsinhalte gemessen werden. Hierbei wird erwartet, dass es signifikante Unterschiede zwischen Gering- und Hochqualifizierten gibt.

Die Längsschnittstudie konnte erste signifikante Erkenntnisse bezüglich der Abschwächung von psychologischen Verträgen im Zeitverlauf aufzeigen. Für Folgeuntersuchungen wäre jedoch anzuraten, zunächst den Faktor der Zugehörigkeitsdauer zur Organisation zu erheben und in Verbindung zu der Bewertung der Erwartungen und Verpflichtungen zu setzen. Darüber hinaus könnte

ein weiteres Befragungsintervall nach fünf Jahren vermutlich weitere Ergebnisse bezüglich der angenommenen Dynamik psychologischer Verträge generieren.

Die zahlreiche Korrespondenz mit den Hochschulmitarbeitern sowohl über das eingerichtete Kontaktformular als auch per E-Mail hat gezeigt, dass die Teilnehmer erheblichen Kommunikationsbedarf haben und ihre ganz individuelle Situation schildern wollten. Mitarbeiter, die Enttäuschungen und Vertragsbrüche erlebten, nutzen die Möglichkeit, um dieses per E-Mail zu kommunizieren. Anhand dieser Kommunikation konnten somit weitere Einblicke in das Arbeitsumfeld Hochschule erreicht werden. Zusätzliche strukturierte Interviews könnten in diesen Fällen noch tiefere Einblicke gewähren und die bereits gewonnenen Ergebnisse abstützen. Da vor allem enttäuschte Mitarbeiter oftmals nicht an Umfragen teilnehmen, bieten sich auch aus diesem Grund persönliche Interviews an.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die vorliegende Arbeit einen Beitrag zur Aufklärung psychologischer Verträge leisten konnte und am Beispiel der Hochschulmitarbeiter gezeigt wurde, dass psychologische Verträge nicht bloß ein theoretisches Konstrukt darstellen, sondern die Möglichkeit bieten einen Einblick in die wechselseitigen Erwartungen zu erlangen und draus konkrete Handlungsempfehlungen für eine verbesserte Arbeitsbeziehung abgeleitet werden können.

## Literaturverzeichnis

- Altstötter-Gleich, C., & Bergemann, N. (2006). Testgüte einer deutschsprachigen Version der Mehrdimensionalen Perfektionismus Skala von Frost, Marten, Lahart und Rosenblate (MPS-F). *Diagnostica*, 52(3), 105-118.
- Anderson, N., & Schalk, R. (1998). The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 637-647.
- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*. Homewood, IL: Dorsey.
- Arnold, J. (1996). The psychological contract: a concept in need of closer scrutiny? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 511-521.
- Asendorpf, J. B. (2007). *Psychologie der Persönlichkeit*. Heidelberg: Springer.
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64(6), 359-372.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., & Weiber, R. (2006). *Multivariate Analysemethoden*. Heidelberg: Springer.
- Baethge, M. (1991). Arbeit, Vergesellschaftung, Identität - Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt*, 42, 6-19.
- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge: Harvard University.
- Blacha, K. (2013). *Frustration in hierarchischen Kundenbindungsprogrammen: Eine empirische Untersuchung*. (M. Krafft, Hrsg.) Münster: Springer.
- Bortz, J. & Döring, N. (2003). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer.
- Bräutigam, J., & Liebig, C. (2006). Über den Zusammenhang von psychologischem Vertragsbruch und kontraproduktivem Verhalten am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung von Sensibilität für widerfahrene Ungerechtigkeit. *Mannheimer Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie*, 1, 12-18.

- Brayfield, A., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Brinkmann, U., Dörre, K., Röenack, S., Kraemer, K., & Speidel, F. (2006). *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verbreitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.
- Bruggemann, A., Groskurth, P., & Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern: Huber.
- Brunstein, J. C., & Heckhausen, H. (2006). *Motivation und Handeln*. Berlin: Springer.
- Büchel, F. (1996). Der hohe Anteil an unterwertig Beschäftigten bei jüngeren Akademikern: Karrierezeitpunkt- oder Strukturwandel-Effekt? *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 2, S. 279-294.
- Bühner, M. (2004). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München: Pearson.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2008). *Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)*. Bonn, Berlin.
- Bundesministerium für Forschung und Bildung (BMBF). (2011). *Befristungsrecht für Arbeitsverträge in der Wissenschaft*. Verfügbar unter <http://www.bmbf.de/de/6776.php> [21.06.15]
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2012). *Exzellenz und Chancengerechtigkeit. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Fachtagung am 18. und 19. Juni 2012*. Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2013). *Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2015). *Weniger befristete Stellen an Hochschulen gefordert*. Verfügbar unter <http://www.bmbf.de/de/25006.php> [12.04.15]

- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (02.09.2015). *Pressemitteilung 112/2015. Bessere Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs*. Berlin. Verfügbar unter <https://www.bmbf.de/presse/bessere-bedingungen-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-1049.html> [03.09.2015]
- Burns, D. D. (1980). The Perfectionist's Script for Self-defeat. *Psychology*, 34-52.
- Colquitt, J. A., & Greenberg, J. (2003). Organizational Justice: A fair assessment of the state of the literature. In J. Greenberg, *Organizational Behavior: The State of the Science (2n ed.)*. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2002). A daily diary study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 87-302.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work. A Critical Evaluation of Theory and Research*. Oxford: Oxford University Press.
- Dalbert, C. (1999a). *Die Ungewißheitstoleranzskala: Skaleneigenschaften und Validierungsbefunde*. Halle: Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Dalbert, C. (1999b). The world is more just for me than generally: About the Personal Belief in a Just World Scale's validity. *Social Justice Research*, 12, 79-98.
- Dalbert, C. (2010). Glaube in einer (un-)gerechten Welt. In G. Grözinger, & W. Matiaske (Hrsg.), *Ökonomie und Gesellschaft/Religion@Gesellschaft*. Marburg: Metropolis.
- Dalbert, C., & Schneider, A. (1995). *Die Allgemeine Gerechte-Welt-Skala: Dimensionalität, Stabilität und Fremdurteiler-Validität*. Trier: Universität, Fachbereich I-Psychologie.
- Dalbert, C., & Yamauchi, L. A. (1994). Belief in a just world and attitudes toward immigrants and foreign workers: A cultural comparison between Hawaii and Germany. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1612-1626.

- Dalbert, C., Montada, L., & Schmitt, M. (1987). Glaube an eine gerechte Welt als Motiv: Validierungskorrelate zweier Skalen. *Psychologische Beiträge*, 29, 596-615.
- Dalbert, C., Zick, A., & Krause, D. (2010). Die Leute bekommen, was ihnen zusteht. Der Glaube an eine gerechte Welt und die gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände (Folge 8)* (S. 87 - 106). Frankfurt: Suhrkamp.
- Dörre, K., & Neis, M. (2008). *Geduldige Prekarier?* Verfügbar unter <http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=145> [14.02.11]
- Duhm, E., & Hansen, J. (1957). *Rosenzweig P-F test (PFT). Deutsche Bearbeitung.* Göttingen: Verlag für Psychologie.
- Enders, J. (1996). *Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten.* Frankfurt/Main; New York: Campus.
- Enders, J. (2003). Flickwerkkarrieren und Strickleitern in einer prekären Profession. Ein Beitrag zur Nachwuchspolitik an Hochschulen. In R. Hitzler, & M. Pfadenhauer (Hrsg.), *Karrierpolitik, Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns* (S. 253-262). Opladen: Leske + Budrich
- Enders, J., & Teichler, U. (1995). *Der Hochschullehrerberuf. Aktuelle Studien und ihre hochschulpolitische Diskussion.* Neuwied: Luchterhand.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance.* Stanford, CA: Stanford University.
- Fischer, L. (1989). *Strukturen der Arbeitszufriedenheit. Zur Analyse individueller Bezugssysteme.* Göttingen: Verlag für Psychologie - Hogrefe.
- Fischer, L., & Lück, H. E. (1972). Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ). *Psychologie und Praxis*, 16, 64-76.
- Flett, G., & Hewitt, P. L. (2002). Perfectionism. Theory, Research and Treatment. *American Psychological Association*, 433.

- Fox, M., Sonnert, G., & Nikiforova, I. (2011). Programms for Undergraduate Women in Science and Engineering: Issues, Problems and Solutions. *Gender & Society, 25*(5), 589.
- Freese, C., & Schalk, R. (2008). How to measure the psychological contract? A critical criteria-based review of measures. *South African Journal of Psychology, 38*, 269-286.
- Frenkel-Brunswick. (1949). Intolerance of Ambiguity as an Emotional and Perceptual Personality Variable. (18), 108-143.
- Frost, R., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The Dimensions of Perfectionism. *Cognitive Therapy and Research, 449-468*.
- Fux, S., & Stoll, F. (2006). *Explojob - Das Werkzeug zur Beschreibung von Berufsanforderungen und -tätigkeiten. Deutschsprachige Adaption und Weiterentwicklung des Position Classification Inventory (PCI) nach Gary D. Gottfredson und John L. Holland*. Bern: Hans Huber.
- GALLUP. *Pressemitteilung. Kostenfaktor schlechte Führung. Beratungsunternehmen Gallup veröffentlicht Engagement Index 2014*. Verfügbar unter [www.gallup.com](http://www.gallup.com) [27.07.15]
- George, C. (2009). *The Psychological Contract. Managing and developing professional groups*. London, Glasgow: Open University.
- Gerrig, R. J., & Zimbardo, P. G. (2008). *Psychologie*. München: Pearson.
- Goebel, O. (2007). *Ermittlung des Führungskräfteentwicklungsbedarfs beim Polizeipräsidium Köln*. GRIN.
- Gollwitzer, M., Schmitt, M., Schalke, R., Maes, J., & Baer, A. (2005). Asymmetrical Effects of Justice Sensitivity Perspectives on Prosocial and Antisocial Behavior. *Social Justice Research, 18*, 183-201.
- Gröhn, D., Hecht, H., Rubelt, J., & Schmidt, B. (2009). Der wissenschaftliche "Mittelbau" an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. *Bildung, Wissenschaft und Forschung*.

- Guest, D. (1999). Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 649-664.
- Hamachek, D. E. (1987). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 15(1), 27-33.
- Harper, D. (1990). Spotlight abuse - Save profits. *Industrial Distribution*, 79, 47-51.
- Hauff, S. (2007). Flexibilisierung von Beschäftigung und die Erosion psychologischer Verträge aus Sicht der ArbeitnehmerInnen. *Arbeit*, 1(16), 36-53.
- Hecker, D. (2010). *Dissertation: Merkmale psychologischer Verträge zwischen Beschäftigten*. Universität Erlangen-Nürnberg.
- Hentze, J., Graf, A., & Kammel, L. (2005). *Personalführungslehre*. Stuttgart: UTB.
- Hermans, H., Petermann, F., & Zielinski, W. (1978). *Leistungs-Motivations-Test (LMT)*. Amsterdam: Swets & Zeitlinger BV.
- Herriot, P., & Pemberton, C. (1996). Contracting Careers. *Human Relations*, 49(6), 757-802.
- Herriot, P., Manning, W. E., & Kidd, J. M. (1998). The content of the psychological contract. *British Journal of Management*, 8, 151-162.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456-470.
- Hiltrop, J. M. (1995). The changing psychological contract: the human resource challenge of the 1990s. *European Management Journal*, 13(3), 286-294.
- Holland, J. (1973). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hollender, M. (1965). Perfectionism. *Comprehensive Psychiatry*, 94-103.

- Hollender, M. (1978). Perfectionism: A neglected personality trait. *Journal of Clinical Psychiatry*, 384.
- Hornbostel, S. (2001). Die Hochschulen auf dem Weg in die Audit Society. Über Forschung, Drittmittel, Wettbewerb und Transparenz. In E. Stölting, & U. Schimank (Hrsg.), *Die Krise der Universitäten* (Bd. 20, S. 139-158). Sonderheft Leviathan.
- Huf, S. (2011). Personalmanagement als Erwartungsmanagement: Der psychologische Vertrag. *Personalführung*, 44(3), 28-35.
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D., & Miles, E. W. (1987). A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. *The Academy of Management Review*, 12(2), 222-234.
- Jaksztat, S., Schindler, N., & Briedis, K. (2010). Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. *HIS: Forum Hochschule*, 14.
- Janson, K., Schomburg, H., & Teichler, U. (2007). *Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA*. Münster: Waxmann.
- Janssen, J., & Laatz, W. (2005). *Statistische Datenanalyse mit SPSS für Windows*. Berlin: Springer.
- Jongmanns, G. (2011). Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. *HIS: Forum Hochschule*.
- Kickul, J. (2001). When organizations break their promises: Employee reactions to unfair processes and treatment. *Journal of Business Ethics*, 29, 289-307.
- Klecha, S., & Reimer, M. (2008). Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. Grundtypologien des Umgangs mit unsicherer Beschäftigung beim wissenschaftlichen Personal. In S. Klecha, & W. Krumbein (Hrsg.), *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs* (S. 13-87). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Kotter, J. (1973). The Psychological Contract: Managing the Joining-Up Process. *California Management Review*, *XV*(3), 91-99.
- Lau, V. C., Au, W. T., & Ho, J. M. (2003). A qualitative and quantitative review of antecedents of counter-productive behavior in organizations. *Journal of Business and Psychology*, *18*(1), 73-99.
- Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world: A fundamental delusion*. New York: Plenum.
- Levinson, H., Price, C., Munden, K., Mandl, H. J., & Solley, C. (1962). *Men, Management and Mental Health*. Cambridge, MA: Harvard University.
- MacNeil, I. R. (1974). The Many Futures of Contracts. *Southern California Law Review*, *47*, 691-816.
- MacNeil, I. R. (1980). *The New Social Contract: An Inquiry into Modern Contractual Relations*. New Haven, CT: Yale University.
- MacNeil, I. R. (1985). Relational contract: What we do and do not know. *Wisconsin Law Review*, 483-525.
- Maes, J. (2001). Solidarität - eine Frage der Persönlichkeit? Das Beispiel der Solidarität Westdeutscher mit Ostdeutschen. In W.-M. Bierhoff (Hrsg.), *Solidarität. Konflikt, Umwelt und Dritte Welt* (S. 293-320). Opladen: Leske+Budrich.
- Maes, J., Schmitt, M., & Schmal, A. (1996). *Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Machiavellismus, Dogmatismus, Ambiguitätstoleranz, Toleranz und Autoritarismus als Kovariate*. Trier: Universität, Fachbereich I-Psychologie.
- Manning, W. (1993). *The content of the psychological contract between employees and organizations in Great Britain in the early 1990s*. London: PhD thesis at University of London.
- March, J. G., & Simon, H. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley & Sons.

- Marr, R., & Fliaster, A. (2003). *Jenseits der "Ich AG": Der neue psychologische Vertrag der Führungskräfte in deutschen Unternehmen*. München/Mering: Rainer Hampp.
- McClelland, D., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- McLean Parks, J., & Kidder, D. L. (1994). Till death us do part: Changing work relationships in the 1990s. In C. L. Cooper, & D. M. Rousseau (eds.), *Trends in Organizational Behavior* (pp. 112-133). New York: Wiley.
- McLean Parks, J., Kidder, D. L., & Gallagher, D. G. (1998). Fitting Square Pegs into Round Holes: Mapping the Domain of Contingent Work Arrangements onto the Psychological Contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 697-730.
- Menninger, K. (1958). *Theory of Psychoanalytic Technique*. New York: Basic Books.
- Mikula, G., Scherer, K. R., & Athenstaedt, U. (1998). The role of injustice in the elicitation of differential emotional reactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(7), 769-783.
- Millward, L. J., & Hoppkins, L. J. (1998). Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1530-1556.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. (O. U. Press, ed.)
- Nerdinger, F. W. (2014). Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In F. W. Nerdinger, G. Blickle, & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 394-405). Berlin, Heidelberg: Springer.

- Noe, R. A., & Cavanaugh, M. A. (1999). Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract. *Journal of Organizational Behavior, 20*(3), 323-340.
- Oatley, K. (1992). *Best Laid Schemes: The Psychology of the Emotions*. Cambridge: Cambridge University.
- Ortony, A., Clore, G., & Collins, A. (1988). *The Cognitive Structure of Emotions*. Cambridge, England: Cambridge University.
- Pate, J., Martin, G., & McGoldrick, J. (2003). The impact of the psychological contract violation on employee attitudes and behaviour. *Employee Relations, 25*, 557-573.
- Pfennighaus, D. (2000). *Desillusionierung im Beruf. Ein Konstrukt der Burnout Forschung*. Marburg: Tectum.
- Pirot, M. (1986). The pathological thought and dynamics of the perfectionist. *Individual Psychology: Journal of Adlerian Theory, Research and Practice, 42*(1), 51-58.
- Portwood, J. D., & Miller, E. L. (1976). Evaluating the Psychological Contract: Its Implications for Employee Satisfaction and Work Behavior. 109-113.
- Pracht, A. (1984). Reflections on perfection. *American Psychologist, 39*, 386-390.
- Price, J. L., & Müller, C. W. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower, 18*, 305-558.
- Raeder, S., & Grote, G. (2001). Flexibilität ersetzt Kontinuität. Veränderte psychologische Kontrakte und neue Formen persönlicher Identität. *Arbeit, 10*(4), 352-364.
- Raja, U., John, G., & Ntalianis, F. (2004). The Impact of Personality on Psychological Contracts. *Academy of Management Journal, 47*, 350-367.
- Reis, J. (1996). *Inventar zur Messung der Ambiguitätstoleranz (IMA)*. Heidelberg: Roland Asanger.

- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior, 21*, 525-546.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior, 15*, 245-259.
- Robinson, S., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing Obligations and the Psychological Contract: A Longitudinal Study. *Academy of Management Journal, 37*, 137-152.
- Roehling, M. V. (1997). The origins and early development of the psychological contract construct. *Journal of Management History, 3*(2), 204-217.
- Rosenstiel, L. v. (2001). Die Bedeutung von Arbeit. In H. Schuler, *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 15-42). Göttingen: Hogrefe.
- Rosenzweig, S. (1945). The picture-association method and its application in a study of reactions to frustration. *Journal of Personality, 14*, 3-23.
- Rosenzweig, S., Hörmann, H., & Moog, W. (2013). Rosenzweig P- F Test, Form für Erwachsene. Hogrefe.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 12*(2), 121-139.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligation: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior, 11*, 389-400.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Rousseau, D. M. (2000). *Psychological Contract Inventory. Technical Report*. Pittsburgh, Pennsylvania: Carnegie Mellon University.
- Rousseau, D. M., & McLean Parks, J. M. (1993). The contracts of individuals and organizations. In L. L. Cummings, & B. M. Staw. Greenwich, CT: JAI Press.

- Rousseau, D. M., & Tijoriwla, S. A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 679 - 695.
- Rubin, Z., & Peplau, L. A. (1975). Who Believes in a Just World? *Journal of Social Issues*, 31(3), 65-89.
- Rüegg, W. (1993). *Geschichte der Universität in Europa. Band 1 Mittelalter*. München: C.H. Beck.
- Sallay, H. (2004). Entering the job market. Belief in a just world, fairness and well-being of graduating students. In C. Dalbert, & H. Sallay (eds.), *The justice motive in adolescence and young adulthood: Origins and consequences* (pp 215-230). London, UK: Routledge.
- Schaschek, S. (2013). *Wissenschaftlicher Nachwuchs. Prekariat statt Professur*. Verfügbar unter <http://www.zeit.de/wissen/2013-04/nachwuchswissenschaftler-arbeitsbedingungen> [04.11.14]
- Schein, E. H. (1965). *Organizational psychology* (Bd. 3rd edition). Englewoof Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Schira, J. (2003). *Statistische Methoden der VWL und BWL*. München: Pearson Studium.
- Schlag, B. (2013). *Lern- und Leistungsmotivation*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Schmalt, H., & Sokolowski, K. (2000). Zum gegenwärtigen Stand der Motivdiagnostik. *Diagnostica*, 46, 115-123.
- Schmidt, B. (2007). Lust und Frust am "Arbeitsplatz Hochschule": Eine explorative Studie zur Arbeitssituation wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 4, 141-161.
- Schmitt, M. J., Maes, J., & Schmal, A. (1995). *Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Einstellungen zu Verteilungsprinzipien, Ungerechtigkeitssensibilität und Glaube an eine Gerechte Welt als Kovariate*. Trier: Universität, Fachbereich I - Psychologie.

- Schmitt, M. J., Neumann, R., & Montada, L. (1995). Dispositional sensitivity to befallen injustice. *Social Justice Research*, 8(4), 385-407.
- Schmitt, M., & Mohiyeddini, C. (1996). Sensitivity to befallen injustice and reactions to a real-life disadvantage. *Social Justice Research*, 9, 223-238.
- Schmitt, M., Baumert, A., Fechtenhauer, D., Gollwitzer, M., Rothmund, T., & Schlösser, T. (2009). Sensibilität für Ungerechtigkeit. *Psychologische Rundschau*, 60(1), 8-22.
- Schmitt, M., Gollwitzer, M., Maes, J., & Arbach, D. (2005). Justice sensitivity: Assessment and location in the personality space. *European Journal of Psychological Assessment*, 21, 202-211.
- Schmitt, M., Rebele, J., Bennecke, J., & Förster, N. (2008). Ungerechtigkeitssensibilität, Kündigungsgerechtigkeit und Verantwortlichkeitszuschreibungen als Korrelate von Einstellungen und Verhalten Gekündigter gegenüber ihrem früheren Arbeitgeber. *Wirtschaftspsychologie*, 10, 101-110.
- Scholz, C., & Volker, S. (2002). Darwiportunismus und Wissensgesellschaft: eine fatale Kombination. In K. Bleicher, & J. Berthel (Hrsg.), *Auf dem Weg in die Wissensgesellschaft. Veränderte Strukturen, Kulturen und Strategien* (S. 298-307). Frankfurt am Main.
- Schuler, H., & Frintrup, A. (2002). Der Wille zählt: Leistungsmotivation. *Personal*, 54(1), 750-753.
- Schuler, H., & Prochaska, M. (2000). Entwicklung und Konstruktvalidierung eines berufsbezogenen Leistungsmotivationstests. *Diagnostica*, 46(2), 61-72.
- Schuler, H., & Prochaska, M. (2001). *Leistungsmotivationsinventar. Dimensionen berufsbezogener Leistungsorientierung*. Göttingen: Hogrefe.
- Sorotzkin, B. (1985). The quest for perfection: Avoiding guilt or avoiding shame? *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 22, 564-571.
- Sorrentino, R. M., Bobocel, D. R., Gitta, M. Z., Olson, J. M., & Hewitt, E. C. (1998). Uncertainty orientation and persuasion: Individual differences in the effects of

personal relevance on social judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 357-371.

Stäcker, K. H. (1997). *Frustration*. Stuttgart: Kohlhammer.

Statistisches Bundesamt. (2013a). *Pressemitteilung 222 - 2011: 26 % des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen durch Drittmittel finanziert*. Verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/07/PD13\\_222\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/07/PD13_222_213.html) [22.06.14]

Statistisches Bundesamt. (2013b). Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2012. *Fachserie 11 Reihe 4.4*.

Statistisches Bundesamt. (2014a). Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2013. *Fachserie 11 Reihe 4.4*.

Statistisches Bundesamt. (2014b). *Pressemitteilung Nr.418 - Atypische Beschäftigung 2013 weiter leicht rückläufig*. Verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/11/PD14\\_418\\_132.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/11/PD14_418_132.html) [10.02.15]

Statistisches Bundesamt. (2014c). *Statistisches Jahrbuch 2014. Arbeitsmarkt*. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch.html> [11.01.15]

Statistisches Bundesamt. (2015a). *Atypische Beschäftigung in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis*. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/AtypischeBeschaeftigung.html> [29.07.15]

Statistisches Bundesamt. (2015b). Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen - Vorläufige Ergebnisse 2014. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalVorbericht.html> [10.05.15]

Statistisches Bundesamt. (2015c). *Normalarbeitsverhältnis*. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/Normalarbeitsverhaeltnis.html> [12.06.15]

- Stauss, B., Schmidt, M., & Schöler, A. (2005). Customer frustration in loyalty programs. *International Journal of Service Industry Management*, 16(3), 229-252.
- Stöber, J. (2002). Skalendokumentation. Persönliche Ziele von SchülerInnen. *Hallersche Berichte zur Pädagogischen Psychologie*, 3.
- Stoll, F., & Fux, J. S. (2006). *EXPLOJOB - Das Werkzeug zur Beschreibung von Berufsanforderungen und -tätigkeiten. Deutschsprachige Adaptation und Weiterentwicklung des Position Classification Inventory (PCI) nach Gary D. Gottfredson und John L. Holland*. Bern: Hans Huber.
- Sturm, A., Opterbeck, I., & Gurt, J. (2011). *Organisationspsychologie*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Tallman, R. R., & Bruning, N. S. (2008). Relating employees' psychological contracts to their personality. *Journal of Managerial Psychology*, 23(6), 688-712.
- ten Brink, B. E. (2004). *Psychological contract: a useful contract?* Amsterdam: PhD thesis, VU University.
- Thomas, H. D., & Anderson, N. (1998). Changes in newcomers' psychological contracts during organizational socialization: a study of recruits entering the British Army. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 745-767.
- Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (1999). The Impact of Psychological Contract Violations on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect. *Human Relations*, 52, 895-922.
- Voss, G. G., & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware von Arbeitskraft. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50(1).
- Walter-Busch, E. (2008). *Arbeits- und Organisationspsychologie im Überblick*. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Weber, M. (1930). *Wissenschaft als Beruf* (Bd. 3. Auflage). München und Leipzig.

## Literaturverzeichnis

Weiner, B. (1974). *Achievement motivation and attribution theory*. Morristown: General Learning.

Wong, P. T., & Weiner, B. (1981). When People Ask 'Why' Questions and the Heuristics of Attributional Search. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 650-663.

## Anhang

### Fragebogen

---

**Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer,**

vielen Dank, dass Sie sich Zeit nehmen, den folgenden Fragebogen zu beantworten. Im Rahmen meines Forschungsvorhabens führe ich in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Maes (München), Lehrstuhl für Pädagogische Psychologie, eine Studie über die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Hochschulmitarbeitern durch. Es geht um die Frage, wie Sie die Arbeit an Ihrer Institution erleben und welche Auswirkungen die Beschäftigungsbedingungen auf Motivation, Zufriedenheit und Ihre Persönlichkeit haben.

Ihre Angaben werden selbstverständlich **anonym** und **streng vertraulich** behandelt.

Wir bitten Sie, eine Reihe von Fragen zu beantworten, in denen es um persönliche Einschätzungen und Bewertungen geht. Es gibt dabei keine "richtigen" oder "falschen" Antworten. Beantworten Sie alle Fragen wahrheitsgemäß/ehrlich und nicht "sozial erwünscht". Lassen Sie bitte außerdem keine Frage aus, damit sich bei der Auswertung ein klares Bild ergibt. Wenn Sie sich nicht sicher sind, welche Antwortmöglichkeit Sie wählen sollen, kreuzen Sie das an, was Ihnen als erstes in den Sinn kommt. Es hat sich gezeigt, dass solche Antworten in den meisten Fällen die Wirklichkeit am ehesten treffen.

Bearbeitungshinweis: Die Bearbeitung des Fragebogens wird ca. 20 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Anhand des Balkens oben rechts können Sie Ihren Bearbeitungsfortschritt feststellen. Bitte beantworten Sie den Fragebogen an einem Stück. Um die Lesbarkeit zu vereinfachen, verwenden wir größtenteils nur männliche Formulierungsformen im Fragebogen.

**Wichtig: Bitte nutzen Sie nicht Ihre Browsernavigation vor/zurück, da sonst der Fragebogen abgebrochen wird!**

### **Herzlichen Dank**

Dipl. Päd. Carolin Werth

Kontaktadresse:

studie@umfrage-zufriedenheit.de

---

Wenn Sie den Fragebogen **vollständig** ausgefüllt haben, können Sie am Ende des Fragebogens an einem Gewinnspiel teilnehmen.

Zu gewinnen gibt es:

1. Preis = 100 EUR Amazon-Buch-Gutschein
2. Preis = 50 EUR Amazon-Buch-Gutschein
3. Preis = 25 EUR Amazon-Buch-Gutschein

## A Fragebogen erste Umfrage

Bevor wir mit den eigentlichen Fragen beginnen, möchten wir Sie bitten, an dieser Stelle Ihren Code aufzuschreiben, mit dem wir im Falle einer Folgebefragung die Fragebögen einander zuordnen können.

Ihre Anonymität bleibt dabei auf jeden Fall gewahrt!

Der Code besteht aus folgender Kombination von Buchstaben und Ziffern:

1. Erster Buchstabe Ihres Vornamens
2. Erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter
3. Erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters
4. Die Zahlen des Tages, an dem Sie geboren wurden

Ein Beispiel:

Klaus Otto, Sohn von Margot Engel und Erwin Huber, ist am 01. April Oktober 1936 geboren.  
Sein Code heißt:

K M E 01

Bitte schreiben Sie nun Ihren Code in das folgende Kästchen:

---

### 1. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

- weiblich
- männlich

### 2. Bitte geben Sie Ihr Alter an.

### 3. Bitte geben Sie Ihren Familienstand an.

- ledig
- in einer festen Beziehung, aber nicht verheiratet
- verheiratet/eingetragene Lebenspartnerschaft
- geschieden
- verwitwet

### 4. Haben Sie Kinder?

  
0  
1  
2  
3  
4  
5

### 5. Haben Sie möglicherweise schon einmal Ihren Kinderwunsch aufgrund Ihrer beruflichen Situation zurückgestellt?

- Nein, da ich keine Kinder haben möchte
- Nein, da ich bisher noch keinen konkreten Kinderwunsch hatte
- Nein, da ich schon ein Kind/mehrere Kinder habe
- Ja

### 6. Welcher ist Ihr bisher höchster erreichter Bildungsabschluss?

  
Bachelor  
Master  
Diplom  
Staatsexamen  
Magister  
Promotion  
Habilitation

### 7. Bitte geben Sie an, in welcher Fachrichtung Sie derzeit tätig sind.

## A Fragebogen erste Umfrage

Geisteswissenschaften  
Sprach- und Kulturwissenschaften  
Gesellschafts- und Sozialwissenschaften  
Kunst & Design  
Mathematik  
Informatik  
Medizin  
Gesundheitswesen und Psychologie  
Naturwissenschaften  
Rechtswissenschaften  
Technik & Ingenieurwissenschaften  
Wirtschaftswissenschaften

### 8. In welcher Art von Beschäftigungsverhältnis arbeiten Sie?

- Befristete Stelle an einer Hochschule
- Unbefristete Stelle einer Hochschule
- Stipendium
- Kein Beschäftigungsverhältnis
- Anderes Beschäftigungsverhältnis

### 9. Wie ist Ihr Arbeitsvertrag gestaltet?

Arbeitsvertrag nach Tarif aus Haushaltsmitteln  
Arbeitsvertrag nach Tarif aus Drittmitteln  
Privatdienstvertrag  
Stipendium  
Wissenschaftliche Hilfskraft  
Werkvertrag/Honorarvertrag  
Lehrauftrag  
Keinen Vertrag  
Anderes

Anderes

### 10. Wie viele Arbeitsstunden sind in Ihrem Arbeitsvertrag wöchentlich festgelegt?

Volle Stelle/ ca. 40 Stunden  
2/3 Stelle/ ca. 30 Stunden  
Halbe Stelle/ ca. 20 Stunden  
Weniger als eine halbe Stelle/ ca. 10 Stunden  
Keine (beispielsweise bei Stipendium)

### 11. Falls Sie sich derzeit einen befristeten Arbeitsvertrag haben, welche Gesamtlaufzeit hat dieser insgesamt?

- Trifft nicht zu
- Monate

### 12. Falls Sie derzeit einen befristeten Arbeitsvertrag haben, wie lange ist noch die verbleibende Laufzeit?

- Trifft nicht zu
- Monate

### 13. Falls Sie sich derzeit in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis befinden, womit rechnen Sie nach Ablauf von diesem?

Verlängerung des befristeten Vertrags/ neuer befristeter Vertrag an der derzeitigen Hochschule  
Wechsel in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis an einer anderen Hochschule  
Übergang in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule  
Wechsel in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in der freien Wirtschaft  
Freiberuflich  
Ich habe kein befristetes Beschäftigungsverhältnis  
Anderes

Anderes

### 14. Haben Sie vor Ihrer derzeitigen Anstellung schon befristete Arbeitsverträge gehabt?

- Nein
- Ja, ich hatte schon früher befristete Arbeitsverträge (ungefähre Anzahl)

### 15. Was hat Sie dazu bewogen, ein Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule anzunehmen?

Bitte stufen Sie ihre Beweggründe von sehr wichtig bis sehr unwichtig ein

## A Fragebogen erste Umfrage

	sehr wichtig	wichtig	egal	unwichtig	sehr unwichtig
Ich wollte gerne Karriere an der Hochschule machen	<input type="radio"/>				
Ich habe eine Stelle angeboten bekommen	<input type="radio"/>				
Ich wollte promovieren	<input type="radio"/>				
Ich wollte forschen/wissenschaftlich arbeiten	<input type="radio"/>				
Ich wollte gerne in die Lehre	<input type="radio"/>				
Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erschienen mir damals zu schlecht	<input type="radio"/>				
Andere Gründe und zwar <input type="text"/>	<input type="radio"/>				

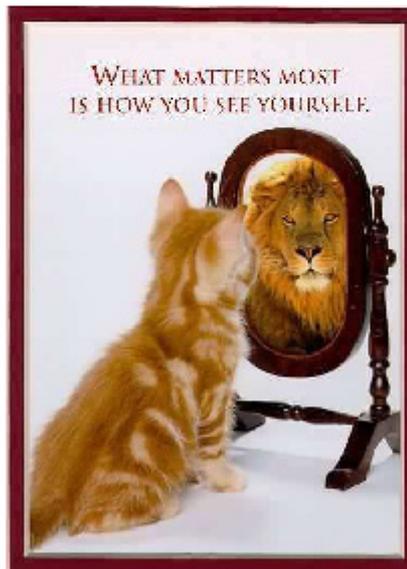
### 16. Auf welche berufliche Perspektive arbeiten Sie mittelfristig hin?

- Hochschultätigkeit in Forschung und Lehre
- Bereich Lehre außerhalb der Hochschule
- Schwerpunkt Wissenschaft und Forschung außerhalb der Hochschule
- Selbstständigkeit/Freiberuflichkeit
- Andere berufliche Perspektive

### 17. Wie bewerten Sie die Bezahlung von wissenschaftlichen Mitarbeitern?

ziemlich unangemessen	eher unangemessen	angemessen	ziemlich angemessen	sehr angemessen
<input type="radio"/>				

## Wie sehen Sie sich selbst?



Menschen reagieren in unfairen Situationen sehr unterschiedlich. Es geht um Situationen, in denen eine andere Behandlung erfolgt, als gerechtfertigt wäre.

Wie empfinden Sie solche Situationen?

## A Fragebogen erste Umfrage

	trifft überhaupt nicht zu				trifft voll und ganz zu			
Es macht mir zu schaffen, wenn ich etwas nicht bekomme, was mir eigentlich zusteht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es bedrückt mich, wenn mir mein Anrecht versagt bleibt, meine Fähigkeiten zu entfalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Schuldgefühle, wenn ich meine Grenzen überzogen habe, mich zu entfalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es macht mir zu schaffen, wenn mir Dinge grundlos in den Schoß fallen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich zu unrecht unfreundlich behandelt werde, geht mir das lange durch den Kopf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache mir manchmal Gedanken, wie ich es verdient habe, von anderen so gemocht zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es macht mir zu schaffen, wenn ich mich für Dinge, die mir zustehen, unverhältnismäßig abrackern muss.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es macht mir zu schaffen, wenn ich etwas bekomme, was ich eigentlich nicht verdient habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe ein schlechtes Gewissen, wenn ich eine Anerkennung bekomme, die ich nicht verdient habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ärgert mich, wenn es mir unverdient schlecht geht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ärgert mich, wenn mir eine Anerkennung versagt bleibt, die ich verdient habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es bedrückt mich, wenn es mir unverdient zu gut geht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Im Folgenden finden Sie ganz unterschiedliche Aussagen zum Thema Gerechtigkeit. Sie werden wahrscheinlich einigen Aussagen sehr zustimmen und andere stark ablehnen.**

	stimmt überhaupt nicht				stimmt genau			
Ich finde, dass es auf der Welt im Allgemeinen gerecht zugeht.	<input type="radio"/>	<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 Leute im Großen und Ganzen das bekommen, was Ihnen gerechterweise zusteht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ungerechtigkeiten sind nach meiner Auffassung in allen Lebensbereichen (z.B. Beruf, Familie, Politik) eher die Ausnahme als die Regel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin überzeugt, dass irgendwann jeder für erlittene Ungerechtigkeiten entschädigt wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke, dass sich bei wichtigen Entscheidungen alle Beteiligten um Gerechtigkeit bemühen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin sicher, dass immer wieder die Gerechtigkeit in der Welt die Oberhand gewinnt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Großen und Ganzen finde ich, dass ich mein Schicksal verdiene.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Regel fühle ich mich gerecht behandelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meiner Meinung nach bekomme ich im Großen und Ganzen, was mir gerechterweise zusteht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Leben verläuft im Großen und Ganzen gerecht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meinem Leben sind Ungerechtigkeiten eher die Ausnahme als die Regel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meiner Meinung nach geht es in meinem Leben im Allgemeinen gerecht zu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## A Fragebogen erste Umfrage

Ich bin mir sicher, dass ich mich bisher in meinem Beruf mehr angestrengt habe als meine Kollegen.                               

**Bitte lesen Sie die Fragen sorgfältig durch und beantworten Sie sie spontan.**

	starke Ablehnung	schwache Ablehnung	schwache Zustimmung	starke Zustimmung
Meine Eltern haben nur herausragende Leistungen von mir erwartet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist wichtig für mich, bei allem was ich tue, äußerst kompetent zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erwarte bei meinen täglichen Aufgaben höhere Leistungen als die meisten anderen Menschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ordnung ist mir sehr wichtig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich nur zum Teil versage, ist das genauso schlecht, als wenn ich im Ganzen versagt hätte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch wenn ich etwas sehr sorgfältig mache, habe ich oft das Gefühl, dass es nicht ganz richtig ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Eltern haben sehr hohe Maßstäbe an mich gelegt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin ein organisierter Mensch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich bei der Arbeit versage, bin ich als Mensch ein Versager.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich setze mir höhere Ziele als die meisten Menschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hatte nie das Gefühl, den Erwartungen meiner Eltern entsprechen zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bitte geben Sie an, inwiefern Sie folgenden Aussagen zustimmen.**

	stimme ich ganz und gar nicht zu			stimme ich voll und ganz zu		
Wenn mir Sachen misslingen halte ich mich in Zukunft von ähnlichen Dingen fern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich empfinde wahre Freude an meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch Rückschläge lasse ich mich nicht entmutigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tauchen Widerstände auf, lasse ich mich leicht von meinem Vorhaben abbringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich häufig in meinem Job gelangweilt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die meiste Zeit bin ich voller Elan bei meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin mit meinem Job unzufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich etwas nicht erreicht habe, versuche ich es weiter, um es doch noch zu schaffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Manche Menschen mögen es gerne, wenn Dinge in der Schwebe sind, andere haben lieber klare Verhältnisse. Und Sie?**

	trifft überhaupt nicht zu			trifft voll und ganz zu		
Es beunruhigt mich, wenn ich bei einer wichtigen Sache in der Luft hänge und nicht genau weiß, woran ich bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es verwirrt mich, wenn sich in einer Diskussion alles irgendwie plausibel anhört und ich nicht weiß, wer nun recht hat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## A Fragebogen erste Umfrage

Es ist unmöglich, dass in einem Streit beide Seiten recht haben.	<input type="radio"/>					
Wenn ich nicht genau weiß, wie eine Sache weitergeht, werde ich nervös.	<input type="radio"/>					
Ich mag es nicht, wenn ich nicht klipp und klar weiß, auf wessen Seite ich nun stehe.	<input type="radio"/>					
In einer schwierigen Situation treffe ich schnell irgendeine Entscheidung. Hauptsache, ich schwebe nicht so lange in Unsicherheit.	<input type="radio"/>					

**Nachfolgend werden Ihnen einige Aussagen zu den Erwartungen präsentiert, die Sie möglicherweise an Ihre Organisation stellen.**

Bitte kreuzen Sie auf einer 5 stufigen Skala an, ob Sie diese Erwartungen haben oder nicht (von "stimme überhaupt nicht zu" bis "stimme voll und ganz zu"). Kreuzen Sie bitte in den letzten beiden Spalten **zusätzlich** an, ob Ihr jetziger Arbeitgeber die jeweiligen Erwartungen erfüllt oder nicht.

**Ich erwarte von meiner Organisation, dass...**

	stimme überhaupt nicht zu					stimme voll und ganz zu					Erwartungen erfüllt	Erwartungen nicht erfüllt
mir interessante Aufgabenstellungen geboten werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir ein sicherer Arbeitsplatz geboten wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich für meine Arbeit entsprechend entlohnt werde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir Herausforderungen geboten werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir ein gutes Sprungbrett für meine zukünftige Karriere geschaffen wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir ermöglicht wird, auch an wichtigen Entscheidungen teilzuhaben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir gute Möglichkeiten für meine Karriereentwicklung bereit gestellt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir eine gute Arbeitsumgebung geboten wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meine Vorgesetzten mich fördern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir Möglichkeiten eröffnet werden, in einer guten kollegialen Beziehung zu arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir die Möglichkeit gegeben wird, meine Fähigkeiten weiter zu entwickeln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
durch Weiterbildungsmaßnahmen mein berufliches Vorankommen unterstützt wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich bei Problemen auch außerhalb der Arbeit unterstützt werde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meine Vorgesetzten an meiner Arbeit interessiert sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mein Arbeitsvertrag so gestaltet ist, dass ich ohne Zukunftsorgen meiner Arbeit nachgehen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich das Vertrauen meiner Vorgesetzten habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich selbstständig auch mal neue „Ideen“ verfolgen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich an wissenschaftlichen Fragestellungen arbeiten kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich die Möglichkeit erhalte, an wissenschaftlichen Kolloquien und Kongressen teilzunehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich im Bereich der Lehre mitwirken kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## A Fragebogen erste Umfrage

Welche weiteren Erwartungen haben Sie an Ihren Arbeitgeber?

Inwieweit haben Ihre bisherigen Arbeitgeber die wesentlichen Erwartungen erfüllt bzw. verletzt?

Kreuzen Sie bitte an, inwieweit dieser Erwartungen bisher erfüllt/verletzt wurden (von "wurden verletzt" bis "wurden erfüllt").

<b>wurden verletzt</b>	<input type="radio"/>	<b>wurden erfüllt</b>					
------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Wenn Sie abschließend noch einmal alle Ihre Antworten, die sie bezüglich der Erwartungen an ihren Arbeitsgeber gemacht haben, überdenken, bitte kreuzen Sie an, inwiefern Sie den folgenden Emotionen zustimmen.

	<b>stimme ich überhaupt nicht zu</b>	<input type="radio"/>	<b>stimme ich voll und ganz zu</b>				
Glücklich		<input type="radio"/>					
Befriedigt		<input type="radio"/>					
Verletzt		<input type="radio"/>					
Wütend		<input type="radio"/>					
Dankbar		<input type="radio"/>					
Enttäuscht		<input type="radio"/>					
Ärgerlich		<input type="radio"/>					
Respektiert		<input type="radio"/>					

Es gibt unterschiedliche Auffassungen darüber, was alles zu den wichtigen Aufgaben und Verpflichtungen eines Arbeitnehmers gehört, was ein Arbeitgeber von ihm erwarten können muss.

Kreuzen Sie bitte an, zu was sie sich selbst verpflichtet sehen, was ein Arbeitgeber Ihrer Meinung nach von Ihnen erwarten kann (von "stimme überhaupt nicht zu" bis "stimme voll und ganz zu").

Kreuzen Sie bitte in der letzten Spalte **zusätzlich** an, ob Sie in Ihrer jetzigen Arbeit die jeweiligen Erwartungen erfüllen.

Ich sehe mich verpflichtet/Ein Arbeitgeber kann von mir als Arbeitnehmer erwarten, dass...

	<b>stimme überhaupt nicht zu</b>				<b>stimme voll und ganz zu</b>				<b>Erwartungen erfüllt</b>	<b>Erwartungen nicht erfüllt</b>
Ich zur Arbeit gehe, auch wenn ich mich nicht so gut fühle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich das Bild der Organisation nach außen gut darstelle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich loyal gegenüber den Entscheidungen meiner Vorgesetzten bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich Überstunden mache, wenn es erforderlich ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich Aufgaben übernehme, die nicht zu meinem Aufgabengebiet gehören.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mich gut in den Kollegenkreis einbringe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich meine eigenen Interessen zurückstelle, um die Arbeit meiner Vorgesetzten zu unterstützen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich meine Kollegen bei ihren Aufgaben unterstütze.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich auch freiwillig Aufgaben übernehme, die nicht im Vertrag geregelt sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich meine eigenen Kompetenzen weiterentwickle, um meinen Job besser zu erfüllen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich die Erwartungen an meine Arbeitsleistung erfülle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## A Fragebogen erste Umfrage

Ich einen Arbeitsplatzwechsel akzeptiere, wenn nötig.	<input type="radio"/>							
Ich die Organisation mit innovativen Ideen unterstütze, damit sie sich fortentwickelt.	<input type="radio"/>							
Ich neue Fähigkeiten entwickle und bereits erworbene Fähigkeiten ausbaue.	<input type="radio"/>							
Ich das Leitbild der Organisation nach außen veretre.	<input type="radio"/>							
Ich auch Aufgaben mit Engagement erledige, die mich persönlich nicht voranbringen.	<input type="radio"/>							
Ich mich für meine Karriereentwicklung verantwortlich zeige.	<input type="radio"/>							
Ich meine Vorgesetzten unterstütze, wo immer ich kann.	<input type="radio"/>							

**Welche weiteren Erwartungen kann man an Sie als Arbeitnehmer stellen?**

**Inwieweit haben Sie in Ihren bisherigen Arbeitsverhältnissen die wesentlichen Erwartungen des Arbeitgebers erfüllt bzw. verletzt?**

Kreuzen Sie bitte an, ob Sie diese Erwartungen bisher erfüllt/verletzt haben (von "wurden verletzt" bis "wurden erfüllt").

<b>wurden verletzt</b>	<input type="radio"/>	<b>wurden erfüllt</b>				
------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

**Innerhalb Ihres Beschäftigungsverhältnisses haben Sie gewisse Erwartungen an Ihren Arbeitgeber.**

Wie reagieren Sie, wenn Ihre Erwartungen, die Sie an Ihren Arbeitgeber haben, nicht erfüllt werden?

	<b>stimme ich überhaupt nicht zu</b>	<input type="radio"/>	<b>stimme ich voll und ganz zu</b>				
Ich spreche das Problem offen bei meinen Vorgesetzten an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich reduziere meinen Arbeitseinsatz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fordere die Einhaltung meiner Erwartungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ziehe eine Kündigung in Betracht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche durch bewusst schlechtere Arbeit meinem Arbeitgeber zu schaden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich weise meine Kollegen auf die Missstände hin, um Unmut zu stiften.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche mich damit abzufinden, dass meine Erwartungen nicht erfüllt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich gebe nicht mein Bestes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche mich mit der Situation zu arrangieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache nur noch „Dienst nach Vorschrift“.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich warte zunächst ab, ob sich die Situation nicht bessert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich suche das Gespräch mit meinen Vorgesetzten, um Verbesserungen herbeizuführen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## A Fragebogen erste Umfrage

---

**Sie haben es geschafft! Alle Fragen sind beantwortet!**

Um ein möglichst umfassendes Bild über Ihre Beschäftigungssituation und mögliche Veränderungen zu erlangen, möchten wir ausgewählte Teilnehmer nach ca. 1 Jahr erneut befragen.

Hierfür benötigen wir Ihre Email-Adresse, unter der man Sie auch noch in einem Jahr erreichen kann. Diese wird aus Gründen des Datenschutzes separat gespeichert und selbstverständlich nicht an Dritte weitergegeben.

Bitte kreuzen Sie an, ob Sie ggf. für eine Folgebefragung zur Verfügung stehen oder nur am Gewinnspiel (Amazon Gutscheine 100, 50 und 25 Euro) teilnehmen möchten.

- Ja, stehe für eine Folgebefragung zur Verfügung + Gewinnspiel
- Ich möchte nur am Gewinnspiel teilnehmen

Falls Sie weder an der Folgebefragung noch an unserem Gewinnspiel teilnehmen möchten, lassen Sie das Feld bitte einfach frei und klicken auf "weiter", um auf die Endseite zu gelangen und Ihren Fragebogen zu übermitteln.

Email - Adresse

---

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit. Bei Fragen und Anmerkungen erreichen Sie uns jederzeit unter [studie@umfrage-zufriedenheit.de](mailto:studie@umfrage-zufriedenheit.de)

Dipl. Päd. Carolin Werth

Bitte drücken Sie zum Abschluss auf das Feld Fenster schließen, damit Ihre Daten übertragen werden.

---

## B Fragebogen zweite Umfrage

### Fragebogen

---

#### **Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer,**

vielen Dank, dass Sie uns Ihre Zeit für eine zweite Befragung zur Verfügung stellen. Die Umfrage dient dazu, potentielle Veränderungen in Ihrem Arbeitsumfeld Hochschule und deren Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit, Persönlichkeit und Motivation aufzuzeigen.

Ihre Angaben werden selbstverständlich **anonym** und **streng vertraulich** behandelt.

Wir bitten Sie, eine Reihe von Fragen zu beantworten, in denen es um persönliche Einschätzungen und Bewertungen geht. Es gibt dabei keine "richtigen" oder "falschen" Antworten. Beantworten Sie alle Fragen wahrheitsgemäß/ehrlich und nicht "sozial erwünscht". Lassen Sie bitte außerdem keine Frage aus, damit sich bei der Auswertung ein klares Bild ergibt. Wenn Sie sich nicht sicher sind, welche Antwortmöglichkeit Sie wählen sollen, kreuzen Sie das an, was Ihnen als erstes in den Sinn kommt. Es hat sich gezeigt, dass solche Antworten in den meisten Fällen die Wirklichkeit am ehesten treffen.

**Bearbeitungshinweis:** Die Bearbeitung des Fragebogens wird ca. 20 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Anhand des Balkens oben rechts können Sie Ihren Bearbeitungsfortschritt feststellen. Bitte beantworten Sie den Fragebogen an einem Stück. Um die Lesbarkeit zu vereinfachen, verwenden wir größtenteils nur männliche Formulierungsformen im Fragebogen.

**Wichtig: Bitte nutzen Sie nicht Ihre Browsernavigation vor/zurück, da sonst der Fragebogen abgebrochen wird!**

#### **Herzlichen Dank**

Dipl.-Päd. Carolin Werth

--

Kontaktadresse:

studie@umfrage-zufriedenheit.de

---

**Damit wir die erste Befragung aus dem Sommer 2011 dem aktuellen Fragebogen zuordnen können, möchten wir Sie bitten, den nachfolgend beschriebenen Code einzugeben.**

**Ihre Anonymität bleibt dabei auf jeden Fall gewahrt!**

Der Code besteht aus folgender Kombination von Buchstaben und Ziffern:

1. Erster Buchstabe Ihres Vornamens
2. Erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter
3. Erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters
4. Die Zahlen des Tages, an dem Sie geboren wurden

Ein Beispiel:

Klaus Otto, Sohn von Margot Engel und Erwin Huber, ist am 01. April Oktober 1936 geboren.

Sein Code heißt:

K M E 01

Bitte schreiben Sie nun Ihren Code in das folgende Kästchen:

---

**1. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.**

- weiblich  
 männlich

**2. Bitte geben Sie Ihr Alter an.**

**3. Welcher ist Ihr bisher höchster erreichter Bildungsabschluss?**

## B Fragebogen zweite Umfrage

Bachelor  
Master  
Diplom  
Staatsexamen  
Magister  
Promotion  
Habilitation

### 4. Hat sich Ihr bisheriger Bildungsabschluss seit der letzten Befragung verändert?

Bachelor auf Master  
Master auf Promotion  
Magister auf Promotion  
Diplom auf Promotion  
Staatsexamen auf Promotion  
Promotion auf Habilitation  
keine Veränderung

### 5. Bitte geben Sie an, in welcher Fachrichtung Sie derzeit tätig sind.

Geisteswissenschaften  
Sprach- und Kulturwissenschaften  
Gesellschafts- und Sozialwissenschaften  
Kunst & Design  
Mathematik  
Informatik  
Medizin  
Gesundheitswesen und Psychologie  
Naturwissenschaften  
Rechtswissenschaften  
Technik & Ingenieurwissenschaften  
Wirtschaftswissenschaften

### 6. In welcher Art von Beschäftigungsverhältnis arbeiten Sie?

- Befristete Stelle an einer Hochschule
- Unbefristete Stelle einer Hochschule
- Stipendium
- Kein Beschäftigungsverhältnis

### 7. Hat sich Ihr Beschäftigungsverhältnis seit der letzten Befragung verändert?

- Nein.

### Ja, mein Beschäftigungsverhältnis hat sich geändert und zwar von einer ...

- befristeten Stelle an einer Hochschule zu einer unbefristeten Stelle an einer Hochschule.
- befristeten Stelle an einer Hochschule zu einer unbefristeten Stelle in der freien Wirtschaft.
- befristeten Stelle an einer Hochschule zu einer befristeten Stelle in der freien Wirtschaft.
- befristeten Stelle an einer Hochschule in die Selbstständigkeit.
- befristeten Stelle an einer Hochschule zu keinem Beschäftigungsverhältnis.
- befristeten Stelle an einer Hochschule zu einer befristeten Stelle an einer Hochschule.
- unbefristeten Stelle an einer Hochschule zu einer befristeten Stelle in der freien Wirtschaft.
- unbefristeten Stelle an einer Hochschule zu einer unbefristeten Stelle in der freien Wirtschaft.
- unbefristeten Stelle an einer Hochschule in die Selbstständigkeit.

### 8. Wie ist Ihr Arbeitsvertrag gestaltet?

Arbeitsvertrag nach Tarif aus Haushaltsmitteln  
Arbeitsvertrag nach Tarif aus Drittmitteln  
Privatdienstvertrag  
Stipendium  
Wissenschaftliche Hilfskraft  
Werkvertrag/Honorarvertrag  
Lehrauftrag  
Keinen Vertrag  
Anderes

Anderes

### 9. Wie viele Arbeitsstunden sind in Ihrem Arbeitsvertrag wöchentlich festgelegt?

Volle Stelle/ ca. 40 Stunden  
2/3 Stelle/ ca. 30 Stunden  
Halbe Stelle/ ca. 20 Stunden  
Weniger als eine halbe Stelle/ ca. 10 Stunden  
Keine (beispielsweise bei Stipendium)

## B Fragebogen zweite Umfrage

### 10. Haben Sie vor Ihrer derzeitigen Anstellung schon befristete Arbeitsverträge gehabt?

- Nein  
 Ja, ich hatte schon früher befristete Arbeitsverträge (ungefähre Anzahl)

### 11. Wenn Sie noch einmal die Wahl hätten, würden Sie wieder ein Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule annehmen?

Bitte kreuzen Sie an, inwiefern Sie den Aussagen zustimmen.

Ich würde wieder ein Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule eingehen, da...

	auf gar keinen Fall			auf jeden Fall		
...ich gerne promovieren möchte.	<input type="radio"/>					
...ich Karriere an der Hochschule machen möchte.	<input type="radio"/>					
...ich gerne forschen/wissenschaftlich arbeiten möchte.	<input type="radio"/>					
...die Arbeitsbedingungen an der Hochschule besser sind als in der freien Wirtschaft.	<input type="radio"/>					

### 12. Auf welche berufliche Perspektive arbeiten Sie mittelfristig hin?

- Hochschultätigkeit in Forschung und Lehre  
 Schwerpunkt Wissenschaft und Forschung außerhalb der Hochschule  
 Bereich Lehre außerhalb der Hochschule  
 Tätigkeit in Industrie oder Wirtschaft  
 Selbstständigkeit/Freiberuflichkeit  
 Andere berufliche Perspektive

## Wie sehen Sie sich selbst?



Menschen reagieren in unfairen Situationen sehr unterschiedlich. Es geht um Situationen, in denen eine andere Behandlung erfolgt, als gerechtfertigt wäre.

Wie empfinden Sie solche Situationen?

	trifft überhaupt nicht zu			trifft voll und ganz zu		
Es macht mir zu schaffen, wenn ich etwas nicht bekomme, was mir eigentlich zusteht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es bedrückt mich, wenn mir mein Anrecht versagt bleibt, meine Fähigkeiten zu entfalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Schuldgefühle, wenn ich meine Grenzen überzogen habe, mich zu entfalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es macht mir zu schaffen, wenn mir Dinge grundlos in den Schoß fallen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich zu unrecht unfreundlich behandelt werde, geht mir das lange durch den Kopf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## B Fragebogen zweite Umfrage

Ich mache mir manchmal Gedanken, wie ich es verdient habe, von anderen so gemocht zu werden.	<input type="radio"/>					
Es macht mir zu schaffen, wenn ich mich für Dinge, die mir zustehen, unverhältnismäßig abrackern muss.	<input type="radio"/>					
Es macht mir zu schaffen, wenn ich etwas bekomme, was ich eigentlich nicht verdient habe.	<input type="radio"/>					
Ich habe ein schlechtes Gewissen, wenn ich eine Anerkennung bekomme, die ich nicht verdient habe.	<input type="radio"/>					
Es ärgert mich, wenn es mir unverdient schlecht geht.	<input type="radio"/>					
Es ärgert mich, wenn mir eine Anerkennung versagt bleibt, die ich verdient habe.	<input type="radio"/>					
Es bedrückt mich, wenn es mir unverdient zu gut geht.	<input type="radio"/>					

**Im Folgenden finden Sie ganz unterschiedliche Aussagen zum Thema Gerechtigkeit. Sie werden wahrscheinlich einigen Aussagen sehr zustimmen und andere stark ablehnen.**

	stimmt überhaupt nicht					stimmt genau	
Ich finde, dass es auf der Welt im Allgemeinen gerecht zugeht.	<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 Leute im Großen und Ganzen das bekommen, was Ihnen gerechterweise zusteht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ungerechtigkeiten sind nach meiner Auffassung in allen Lebensbereichen (z.B. Beruf, Familie, Politik) eher die Ausnahme als die Regel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin überzeugt, dass irgendwann jeder für erlittene Ungerechtigkeiten entschädigt wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke, dass sich bei wichtigen Entscheidungen alle Beteiligten um Gerechtigkeit bemühen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin sicher, dass immer wieder die Gerechtigkeit in der Welt die Oberhand gewinnt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Großen und Ganzen finde ich, dass ich mein Schicksal verdiene.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Regel fühle ich mich gerecht behandelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meiner Meinung nach bekomme ich im Großen und Ganzen, was mir gerechterweise zusteht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Leben verläuft im Großen und Ganzen gerecht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meinem Leben sind Ungerechtigkeiten eher die Ausnahme als die Regel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meiner Meinung nach geht es in meinem Leben im Allgemeinen gerecht zu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich finde, dass mir bei wichtigen Entscheidungen im Großen und Ganzen Gerechtigkeit widerfährt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bitte lesen Sie sich die nachfolgenden Aussagen durch und kreuzen Sie bitte an, inwiefern diese auf Sie persönlich zutreffen.**

	trifft gar nicht zu					trifft vollständig zu	
Ich stehe neuen Situationen anfangs immer etwas skeptisch gegenüber.	<input type="radio"/>						

## B Fragebogen zweite Umfrage

Auch wenn es gelegentlich schön, ist etwas Neues auszuprobieren, fühle ich mich beim Bewährten wohler.	<input type="radio"/>						
Mir fällt es schwer, meine Anstrengung über einen gewissen Zeitraum aufrecht zu erhalten.	<input type="radio"/>						
Aufgaben, die ich nicht schaffen kann, machen mir Angst, auch dann, wenn niemand meinen Misserfolg bemerkt.	<input type="radio"/>						
Bei schwierigen Aufgaben neige ich dazu, sie manchmal bei Seite zu nehmen und zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufzunehmen.	<input type="radio"/>						
Es ist charakteristisch für mich, dass ich mich durch Schwierigkeiten durchbeiße.	<input type="radio"/>						
Meine Ziele sind auf die Zukunft ausgerichtet.	<input type="radio"/>						
Es macht mir Spaß, mich in Aufgaben zu engagieren, die für mich ein bisschen schwierig sind.	<input type="radio"/>						
Aufgaben, die schwierig zu bewältigen sind, reizen mich.	<input type="radio"/>						
Ich merke, dass mein Interesse schnell er wacht, wenn ich vor eine Herausforderung gestellt werde, die ich nicht auf Anhieb schaffe.	<input type="radio"/>						
Ich gehe schon mal gerne Risiko ein, um etwas Neues auszuprobieren.	<input type="radio"/>						
Wenn ich eine Aufgabe nicht auf Anhieb schaffe, werde ich ängstlich.	<input type="radio"/>						
Es beunruhigt mich, etwas zu tun, wenn ich nicht sicher bin, dass ich es schaffen kann.	<input type="radio"/>						

Bitte kreuzen Sie an, inwiefern die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zutreffen.

	trifft gar nicht zu				trifft vollständig zu	
Für mich ist der Beruf der wichtigste Weg, um es im Leben zu etwas zu bringen.	<input type="radio"/>					
Bekannte sagen über mich, dass ich mehr arbeite als nötig.	<input type="radio"/>					
Ich habe mir das Ziel gesetzt, es in meinem Leben zu etwas zu bringen.	<input type="radio"/>					
Oftmals verschiebe ich Aufgaben auf den nächsten Tag, die ich eigentlich heute erledigen müsste.	<input type="radio"/>					
Ich stelle zu Beginn einer neuen Aufgabe immer einen Arbeitsplan auf.	<input type="radio"/>					
Schon als Schüler habe ich die Erledigung meiner Hausaufgaben aufgeschoben.	<input type="radio"/>					
Ich strebe eine angesehene Position im Berufsleben an.	<input type="radio"/>					
Für meine Leistungen möchte ich gerne bewundert werden.	<input type="radio"/>					
Ich bin mir sicher, dass ich mich bisher in meinem Beruf mehr angestrengt habe als meine Kollegen.	<input type="radio"/>					

Bitte lesen Sie die Fragen sorgfältig durch und beantworten Sie sie spontan.

	starke Ablehnung	schwache Ablehnung	schwache Zustimmung	starke Zustimmung
Meine Eltern haben nur herausragende Leistungen von mir erwartet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist wichtig für mich, bei allem was ich tue, äußerst kompetent zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## B Fragebogen zweite Umfrage

Ich erwarte bei meinen täglichen Aufgaben höhere Leistungen als die meisten anderen Menschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ordnung ist mir sehr wichtig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich nur zum Teil versage, ist das genauso schlecht, als wenn ich im Ganzen versagt hätte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch wenn ich etwas sehr sorgfältig mache, habe ich oft das Gefühl, dass es nicht ganz richtig ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Eltern haben sehr hohe Maßstäbe an mich gelegt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin ein organisierter Mensch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich bei der Arbeit versage, bin ich als Mensch ein Versager.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich setze mir höhere Ziele als die meisten Menschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hatte nie das Gefühl, den Erwartungen meiner Eltern entsprechen zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bitte geben Sie an, inwiefern Sie folgenden Aussagen zustimmen.**

	stimme ich ganz und gar nicht zu			stimme ich voll und ganz zu		
Wenn mir Sachen misslingen halte ich mich in Zukunft von ähnlichen Dingen fern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich empfinde wahre Freude an meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch Rückschläge lasse ich mich nicht entmutigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tauchen Widerstände auf, lasse ich mich leicht von meinem Vorhaben abbringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich häufig in meinem Job gelangweilt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die meiste Zeit bin ich voller Elan bei meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin mit meinem Job unzufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich etwas nicht erreicht habe, versuche ich es weiter, um es doch noch zu schaffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Manche Menschen mögen es gerne, wenn Dinge in der Schwebe sind, andere haben lieber klare Verhältnisse. Und Sie?**

	trifft überhaupt nicht zu			trifft voll und ganz zu		
Es beunruhigt mich, wenn ich bei einer wichtigen Sache in der Luft hänge und nicht genau weiß, woran ich bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es verwirrt mich, wenn sich in einer Diskussion alles irgendwie plausibel anhört und ich nicht weiß, wer nun recht hat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist unmöglich, dass in einem Streit beide Seiten recht haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich nicht genau weiß, wie eine Sache weitergeht, werde ich nervös.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mag es nicht, wenn ich nicht klipp und klar weiß, auf wessen Seite ich nun stehe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In einer schwierigen Situation treffe ich schnell irgendeine Entscheidung. Hauptsache, ich schwebe nicht so lange in Unsicherheit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## B Fragebogen zweite Umfrage

**Nachfolgend werden Ihnen einige Aussagen zu den Erwartungen präsentiert, die Sie möglicherweise an Ihre Organisation stellen.**

Bitte kreuzen Sie auf einer 5 stufigen Skala an, ob Sie diese Erwartungen haben oder nicht (von "stimme überhaupt nicht zu" bis "stimme voll und ganz zu").  
Kreuzen Sie bitte in den letzten beiden Spalten **zusätzlich** an, ob Ihr jetziger Arbeitgeber die jeweiligen Erwartungen erfüllt oder nicht.

**Ich erwarte von meiner Organisation, dass...**

	stimme überhaupt nicht zu					stimme voll und ganz zu					Erwartungen erfüllt	Erwartungen nicht erfüllt
mir interessante Aufgabenstellungen geboten werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir ein sicherer Arbeitsplatz geboten wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich für meine Arbeit entsprechend entlohnt werde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir Herausforderungen geboten werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir ein gutes Sprungbrett für meine zukünftige Karriere geschaffen wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir ermöglicht wird, auch an wichtigen Entscheidungen teilzuhaben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir gute Möglichkeiten für meine Karriereentwicklung bereit gestellt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir eine gute Arbeitsumgebung geboten wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meine Vorgesetzten mich fördern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir Möglichkeiten eröffnet werden, in einer guten kollegialen Beziehung zu arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir die Möglichkeit gegeben wird, meine Fähigkeiten weiter zu entwickeln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
durch Weiterbildungsmaßnahmen mein berufliches Vorankommen unterstützt wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich bei Problemen auch außerhalb der Arbeit unterstützt werde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
meine Vorgesetzten an meiner Arbeit interessiert sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mein Arbeitsvertrag so gestaltet ist, dass ich ohne Zukunftssorgen meiner Arbeit nachgehen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich das Vertrauen meiner Vorgesetzten habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich selbstständig auch mal neue „Ideen“ verfolgen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich an wissenschaftlichen Fragestellungen arbeiten kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich die Möglichkeit erhalte, an wissenschaftlichen Kolloquien und Kongressen teilzunehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich im Bereich der Lehre mitwirken kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Welche weiteren Erwartungen haben Sie an Ihren Arbeitgeber?**

**Inwieweit haben Ihre bisherigen Arbeitgeber die wesentlichen Erwartungen erfüllt bzw. verletzt?**

Kreuzen Sie bitte an, inwieweit dieser Erwartungen bisher erfüllt/verletzt wurden (von "wurden verletzt" bis "wurden erfüllt").

## B Fragebogen zweite Umfrage

<b>wurden</b>			
<b>verletzt</b>			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wenn Sie abschließend noch einmal alle Ihre Antworten, die sie bezüglich der Erwartungen an ihren Arbeitsgeber gemacht haben, überdenken, bitte kreuzen Sie an, inwiefern Sie den folgenden Emotionen zustimmen.

	<b>stimme ich überhaupt nicht zu</b>		<b>stimme ich voll und ganz zu</b>
Glücklich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Befriedigt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verletzt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wütend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dankbar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enttäuscht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ärgerlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respektiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Es gibt unterschiedliche Auffassungen darüber, was alles zu den wichtigen Aufgaben und Verpflichtungen eines Arbeitnehmers gehört, was ein Arbeitgeber von ihm erwarten können muss.

Kreuzen Sie bitte an, zu was sie sich selbst verpflichtet sehen, was ein Arbeitgeber Ihrer Meinung nach von Ihnen erwarten kann (von "stimme überhaupt nicht zu" bis "stimme voll und ganz zu").  
 Kreuzen Sie bitte in der letzten Spalte **zusätzlich** an, ob Sie in Ihrer jetzigen Arbeit die jeweiligen Erwartungen erfüllen.

**Ich sehe mich verpflichtet/Ein Arbeitgeber kann von mir als Arbeitnehmer erwarten, dass...**

	<b>stimme überhaupt nicht zu</b>				<b>stimme voll und ganz zu</b>				<b>Erwartungen erfüllt</b>	<b>Erwartungen nicht erfüllt</b>
Ich zur Arbeit gehe, auch wenn ich mich nicht so gut fühle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich das Bild der Organisation nach außen gut darstelle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich loyal gegenüber den Entscheidungen meiner Vorgesetzten bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich Überstunden mache, wenn es erforderlich ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich Aufgaben übernehme, die nicht zu meinem Aufgabengebiet gehören.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mich gut in den Kollegenkreis einbringe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich meine eigenen Interessen zurückstelle, um die Arbeit meiner Vorgesetzten zu unterstützen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich meine Kollegen bei ihren Aufgaben unterstütze.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich auch freiwillig Aufgaben übernehme, die nicht im Vertrag geregelt sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich meine eigenen Kompetenzen weiterentwickle, um meinen Job besser zu erfüllen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich die Erwartungen an meine Arbeitsleistung erfülle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich einen Arbeitsplatzwechsel akzeptiere, wenn nötig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich die Organisation mit innovativen Ideen unterstütze, damit sie sich fortentwickelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich neue Fähigkeiten entwickle und bereits erworbene Fähigkeiten ausbaue.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich das Leitbild der Organisation nach außen vertrete.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich auch Aufgaben mit Engagement erledige, die mich persönlich nicht voranbringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mich für meine Karriereentwicklung verantwortlich zeige.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## B Fragebogen zweite Umfrage

Ich meine Vorgesetzten unterstützte, wo immer ich kann.

**Welche weiteren Erwartungen kann man an Sie als Arbeitnehmer stellen?**

**Inwieweit haben Sie in Ihren bisherigen Arbeitsverhältnissen die wesentlichen Erwartungen des Arbeitgebers erfüllt bzw. verletzt?**

Kreuzen Sie bitte an, ob Sie diese Erwartungen bisher erfüllt/verletzt haben (von "wurden verletzt" bis "wurden erfüllt").

**wurden verletzt**                               **wurden erfüllt**

**Innerhalb Ihres Beschäftigungsverhältnisses haben Sie gewisse Erwartungen an Ihren Arbeitgeber.**

Wie reagieren Sie, wenn Ihre Erwartungen, die Sie an Ihren Arbeitgeber haben, nicht erfüllt werden?

	<b>stimme ich überhaupt nicht zu</b>					<b>stimme ich voll und ganz zu</b>
Ich spreche das Problem offen bei meinen Vorgesetzten an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich reduziere meinen Arbeitseinsatz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fordere die Einhaltung meiner Erwartungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ziehe eine Kündigung in Betracht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche durch bewusst schlechtere Arbeit meinem Arbeitgeber zu schaden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich weise meine Kollegen auf die Missstände hin, um Unmut zu stiften.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche mich damit abzufinden, dass meine Erwartungen nicht erfüllt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich gebe nicht mein Bestes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche mich mit der Situation zu arrangieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache nur noch „Dienst nach Vorschrift“.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich warte zunächst ab, ob sich die Situation nicht bessert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich suche das Gespräch mit meinen Vorgesetzten, um Verbesserungen herbeizuführen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Sie haben es geschafft! Alle Fragen sind beantwortet!**

Wir bedanken uns dafür, dass Sie sich die Zeit genommen und uns bei der zweiten Befragung unterstützt haben.

Gerne lassen wir Ihnen die Zusammenfassung der Ergebnisse nach Veröffentlichung der Studie zukommen. Für die Teilnahme an der Befragung möchten wir uns mit drei Amazon-Gutscheinen bedanken, die unter den Teilnehmern verlost werden.

- Ich möchte gerne die Ergebnisse der ersten und zweiten Umfrage nach der Veröffentlichung erhalten.  
 Ich möchte am Gewinnspiel teilnehmen.

Falls Sie weder an den Ergebnissen der beiden Umfragen noch an unserem Gewinnspiel teilnehmen möchten, lassen Sie das Feld bitte einfach frei und klicken auf "weiter", um auf die Endseite zu gelangen und Ihren Fragebogen zu übermitteln.

Falls Sie an der Verlosung teilnehmen möchten oder die Ergebnisse wünschen, geben Sie bitte Ihre Email-Adresse an.

## C.1 Skala GWAL und GWPER

Im Folgenden finden Sie ganz unterschiedliche Aussagen zum Thema Gerechtigkeit. Sie werden wahrscheinlich einigen Aussagen sehr zustimmen und andere stark ablehnen

### Indikatoren (1 stimme überhaupt nicht zu – 6 stimmt genau)

<b>GWAL 1</b>	Ich finde, dass es in der Welt im Allgemeinen gerecht zugeht.
<b>GWAL 2</b>	Ich glaube, dass die die Leute im Großen und Ganzen das bekommen, was Ihnen gerechterweise zusteht.
<b>GWAL 3</b>	Ungerechtigkeiten sind nach meiner Auffassung in allen Lebensbereichen (z.B. Beruf, Familie, Politik) eher die Ausnahme als die Regel.
<b>GWAL 4</b>	Ich bin überzeugt, dass irgendwann jeder für erlittene Ungerechtigkeiten entschädigt wird.
<b>GWAL 5</b>	Ich denke, dass sich bei wichtigen Entscheidungen alle Beteiligten um Gerechtigkeit bemühen.
<b>GWAL 6</b>	Ich bin sicher, dass immer wieder die Gerechtigkeit in der Welt die Oberhand gewinnt.
<b>GWPER 1</b>	Im Großen und Ganzen finde ich, dass ich mein Schicksal verdiene.
<b>GWPER 2</b>	In der Regel fühle ich mich gerecht behandelt.
<b>GWPER 3</b>	Meiner Meinung nach bekomme ich im Großen und Ganzen, was mir gerechterweise zusteht.
<b>GWPER 4</b>	Mein Leben verläuft im Großen und Ganzen gerecht.
<b>GWPER 5</b>	In meinem Leben sind Ungerechtigkeiten eher die Ausnahme als die Regel.
<b>GWPER 6</b>	Meiner Meinung nach geht es in meinem Leben im Allgemeinen gerecht zu.
<b>GWPER 7</b>	Ich finde, dass mir bei wichtigen Entscheidungen im Großen und Ganzen Gerechtigkeit widerfährt.

## C.2 Skala Sensibilität für Ungerechtigkeit

Menschen reagieren in unfairen Situationen sehr unterschiedliche. Es geht um Situationen, in denen eine andere Behandlung erfolgt, als gerechtfertigt wäre. Wie empfinden Sie in solchen Situationen?

Indikatoren (1 trifft überhaupt nicht zu – 6 trifft voll und ganz zu)		Subskala
<b>UngSen 1</b>	Es macht mir zu schaffen, wenn ich etwas nicht bekomme, was mir eigentlich zusteht.	
<b>UngSen 2</b>	Es bedrückt mich, wenn mir mein Anrecht versagt bleibt, meine Fähigkeiten zu entfalten.	
<b>UngSen 3</b>	Es ärgert mich, wenn mir eine Anerkennung versagt bleibt, die ich verdient habe.	„Opfer“
<b>UngSen 4</b>	Es ärgert mich, wenn es mir unverdient schlecht geht.	
<b>UngSen 5</b>	Es macht mir zu schaffen, wenn ich mich für Dinge, die mir zustehen, unverhältnismäßig abrackern muss.	
<b>UngSen 6</b>	Wenn ich zu Unrecht unfreundlich behandelt werde, geht mir das lange durch den Kopf.	
<b>UngSen 7</b>	Es macht mir zu schaffen, wenn ich etwas bekomme, was ich eigentlich nicht verdient habe.	
<b>UngSen 8</b>	Es bedrückt mich, wenn es mir unverdient zu gut geht.	
<b>UngSen 9</b>	Ich habe Schuldgefühle, wenn ich meine Grenzen überzogen habe, mich zu entfalten.	„Nutznießer“
<b>UngSen 10</b>	Es macht mir zu schaffen, wenn mir Dinge grundlos ins den Schoß fallen.	
<b>UngSen 11</b>	Ich mache mir manchmal Gedanken, wie ich es verdient habe, von anderen so gemocht zu werden.	
<b>UngSen 12</b>	Ich habe ein schlechtes Gewissen, wenn ich eine Anerkennung bekomme, die ich nicht verdient habe.	

### C.3 Skala Perfektionismus

Indikatoren (1 starke Ablehnung – 4 starke Zustimmung)		Subskala
<b>Perf 1</b>	Meine Eltern haben nur herausragende Leistungen von mir erwartet.	Erwartungen durch Eltern
<b>Perf 2</b>	Meine Eltern haben sehr hohe Maßstäbe an mich gelegt.	
<b>Perf 3</b>	Ich hatte nie das Gefühl, den Erwartungen meiner Eltern entsprechen zu können.	Kritik durch Eltern
<b>Perf 4</b>	Es ist wichtig für mich, bei allem was ich tue, äußerst kompetent zu sein.	Hohe Standards
<b>Perf 5</b>	Ich setze mir höhere Ziele als die meisten Menschen.	
<b>Perf 6</b>	Ich erwarte bei meinen täglichen Aufgaben höhere Leistungen als die meisten anderen Menschen.	
<b>Perf 7</b>	Auch wenn ich etwas sehr sorgfältig mache, habe ich oft das Gefühl, dass es nicht ganz richtig ist.	Leistungsbezogene Zweifel
<b>Perf 8</b>	Wenn ich nur zum Teil versage ist das genauso schlecht, als wenn ich im Ganzen versagt hätte.	Fehler-sensibilität
<b>Perf 9</b>	Wenn ich bei der Arbeit versage, bin ich als Mensch ein Versager.	
<b>Perf 10</b>	Ich bin ein organisierter Mensch.	Organisiert-heit
<b>Perf 11</b>	Ordnung ist mir sehr wichtig.	

## C.4 Skala Leistungsmotivation

Indikatoren (1 trifft gar nicht zu – 7 trifft vollständig zu)		Subskala
LMI 1	Ich stehe neuen Situationen anfangs immer etwas skeptisch gegenüber.	Flexibilität
LMI 2	Auch wenn es gelegentlich schön ist was Neues anzufangen, fühle ich mich beim Bewährten wohler.	
LMI 3	Ich gehe schon mal gerne ein Risiko ein, um etwas Neues auszuprobieren.	
LMI 4	Mir fällt es schwer, meine Anstrengung über einen gewissen Zeitraum aufrechtzuerhalten.	Beharrlichkeit
LMI 5	Bei schwierigen Aufgaben neige ich dazu, sie manchmal bei Seite zu nehmen und zu einem späteren Zeitpunkt wiederaufzunehmen.	
LMI 6	Es ist charakteristisch für mich, dass ich mich durch Schwierigkeiten durchbeiße.	
LMI 7	Oftmals verschiebe ich Aufgaben auf den nächsten Tag, die ich eigentlich heute erledigen müsste.	Selbstkontrolle
LMI 8	Ich stelle zu Beginn einer neuen Aufgabe immer einen Arbeitsplan auf.	
LMI 9	Schon als Schüler habe die Erledigung meiner Hausaufgaben immer aufgeschoben.	
LMI 10	Meine Ziele sind auf die Zukunft ausgerichtet.	Zielsetzung
LMI 11	Es macht mir Spaß, mich in Aufgaben zu engagieren, die für mich ein bisschen schwierig bin.	Aufgabenschwierigkeit
LMI 12	Aufgaben, die schwierig zu bewältigen sind, reizen mich.	
LMI 13	Ich merke, dass mein Interesse schnell erwacht, wenn ich vor eine Herausforderung gestellt werde, die ich nicht auf Anhieb schaffe.	
LMI 14	Wenn ich eine Aufgabe nicht sofort schaffe, werde ich ängstlich.	Angst vor Misserfolg
LMI 15	Aufgaben, die ich nicht schaffen kann, machen mir Angst, auch dann, wenn niemand meinen Misserfolg bemerkt.	
LMI 16	Es beunruhigt mich, etwas zu tun, wenn ich nicht sicher bin, dass ich es schaffen kann.	
LMI 17	Bekannte sagen über mich, dass ich mehr arbeite als nötig.	Engagement
LMI 18	Ich bin mir sicher, dass ich mich bisher in meinem Beruf mehr angestrengt habe als meine Kollegen.	
LMI 19	Ich habe mir das Ziel gesetzt, es in meinem Leben zu etwas zu bringen.	
LMI 20	Für mich ist der Beruf der wichtigste Weg, um es im Leben zu etwas zu bringen.	Statusorientierung
LMI 21	Ich strebe eine angesehene Position im Berufsleben an.	
LMI 22	Für meine Leistungen möchte ich gerne bewundert werden.	

## C.5 Skala Frustrationstoleranz, Arbeitszufriedenheit und Ambiguitätstoleranz

### Indikatoren (1 stimme ich ganz und gar nicht zu – 5 stimme ich voll und ganz zu)

<b>Frust 1</b>	Durch Rückschläge lasse ich mich nicht entmutigen.
<b>Frust 2</b>	Wenn ich etwas nicht erreicht habe, versuche ich es weiter, um es doch noch zu schaffen.
<b>Frust 3</b>	Wenn mir Sachen misslingen halte ich mich in Zukunft von ähnlichen Dingen fern.
<b>Frust 4</b>	Tauchen Widerstände auf, lasse ich mich leicht von meinem Vorhaben abbringen.
<b>ArbZu 1</b>	Ich empfinde große Freude an meiner Arbeit.
<b>ArbZu 2</b>	Die meisten Tage verrichte ich enthusiastisch meine Arbeit.
<b>ArbZu 3</b>	Meine Arbeit langweilt mich öfters.
<b>ArbZu 4</b>	Ich bin nicht glücklich mit meiner Arbeit.

Manche Menschen mögen es gerne, wenn Dinge in der Schwebelage sind, andere haben lieber klare Verhältnisse. Und Sie?

### Indikatoren (1 trifft überhaupt nicht zu – 6 trifft voll und ganz zu)

<b>AmbT 1</b>	Es beunruhigt mich, wenn ich bei einer wichtigen Sache in der Luft hänge und nicht genau weiß, woran ich bin.
<b>AmbT 2</b>	Es verwirrt mich, wenn sich in einer Diskussion alles irgendwie gleich plausibel anhört und ich nicht weiß, wer nun Recht hat.
<b>AmbT 3</b>	Es ist unmöglich, dass in einem Streit beide Seiten Recht haben.
<b>AmbT 4</b>	Wenn ich nicht genau weiß, wie es weitergeht, werde ich nervös.
<b>AmbT 5</b>	Ich mag es nicht, wenn ich nicht klipp und klar weiß, auf wessen Seite ich nun stehe.
<b>AmbT 6</b>	In schwierigen Situationen treffe ich schnelle irgendeine Entscheidung. Hauptsache ich schwebelange nicht so lange in Unsicherheit

D.1 Hauptkomponentenanalyse  
Leistungsmotivation

	Faktor				
	1	2	3	4	5
Aufgaben, die schwierig zu bewältigen sind, reizen mich.	.886				
Es macht mir Spaß, mich in Aufgaben zu engagieren, die für mich ein bisschen schwierig sind.	.866				
Ich merke, dass mein Interesse schnell erwacht, wenn ich vor eine Herausforderung gestellt werde, die ich nicht auf Anhieb schaffe.	.836				
Es ist charakteristisch für mich, dass ich mich durch Schwierigkeiten durchbeiße.	.687				
Ich gehe schon mal gerne Risiko ein, um etwas Neues auszuprobieren.	.649				- .402
Meine Ziele sind auf die Zukunft ausgerichtet.	.520				
Ich strebe eine angesehene Position im Berufsleben an.		.783			
Ich habe mir das Ziel gesetzt, es in meinem Leben zu etwas zu bringen.		.741			
Für mich ist der Beruf der wichtigste Weg, um es im Leben zu etwas zu bringen.		.688			
Ich bin mir sicher, dass ich mich bisher in meinem Beruf mehr angestrengt habe als meine Kollegen.		.620			
Für meine Leistungen möchte ich gerne bewundert werden.		.552			
Bekannte sagen über mich, dass ich mehr arbeite als nötig.		.509			
Wenn ich eine Aufgabe nicht auf Anhieb schaffe, werde ich ängstlich.			.778		
Es beunruhigt mich, etwas zu tun, wenn ich nicht sicher bin, dass ich es schaffen kann.			.769		
Aufgaben, die ich nicht schaffen kann, machen mir Angst, auch dann, wenn niemand meinen Misserfolg bemerkt.			.769		
Oftmals verschiebe ich Aufgaben auf den nächsten Tag, die ich eigentlich heute erledigen müsste.				.813	
Schon als Schüler habe ich die Erledigung meiner Hausaufgaben aufgeschoben.				.706	

D.1 Hauptkomponentenanalyse  
Leistungsmotivation

Bei schwierigen Aufgaben neige ich dazu, sie manchmal bei Seite zu nehmen und zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufzunehmen.			.655	
Mir fällt es schwer, meine Anstrengung über einen gewissen Zeitraum aufrecht zu erhalten.		.496	.553	
Ich stelle zu Beginn einer neuen Aufgabe immer einen Arbeitsplan auf.				
Auch wenn es gelegentlich schön, ist etwas Neues auszuprobieren, fühle ich mich beim Bewährten wohler.				.810
Ich stehe neuen Situationen anfangs immer etwas skeptisch gegenüber.				.793

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung

D.2 Hauptkomponentenanalyse  
Perfektionismus

	Faktor			
	1	2	3	4
Meine Eltern haben nur herausragende Leistungen von mir erwartet.	.914			
Meine Eltern haben sehr hohe Maßstäbe an mich gelegt.	.906			
Ich hatte nie das Gefühl, den Erwartungen meiner Eltern entsprechen zu können.	.630			
Auch wenn ich etwas sehr sorgfältig mache, habe ich oft das Gefühl, dass es nicht ganz richtig ist.		.766		
Wenn ich bei der Arbeit versage, bin ich als Mensch ein Versager.		.756		
Wenn ich nur zum Teil versage, ist das genauso schlecht, als wenn ich im Ganzen versagt hätte.		.732		
Ich erwarte bei meinen täglichen Aufgaben höhere Leistungen als die meisten anderen Menschen.			.849	
Ich setze mir höhere Ziele als die meisten Menschen.			.811	
Es ist wichtig für mich, bei allem was ich tue, äußerst kompetent zu sein.			.571	
Ich bin ein organisierter Mensch.				.860
Ordnung ist mir sehr wichtig.				.851

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.  
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung

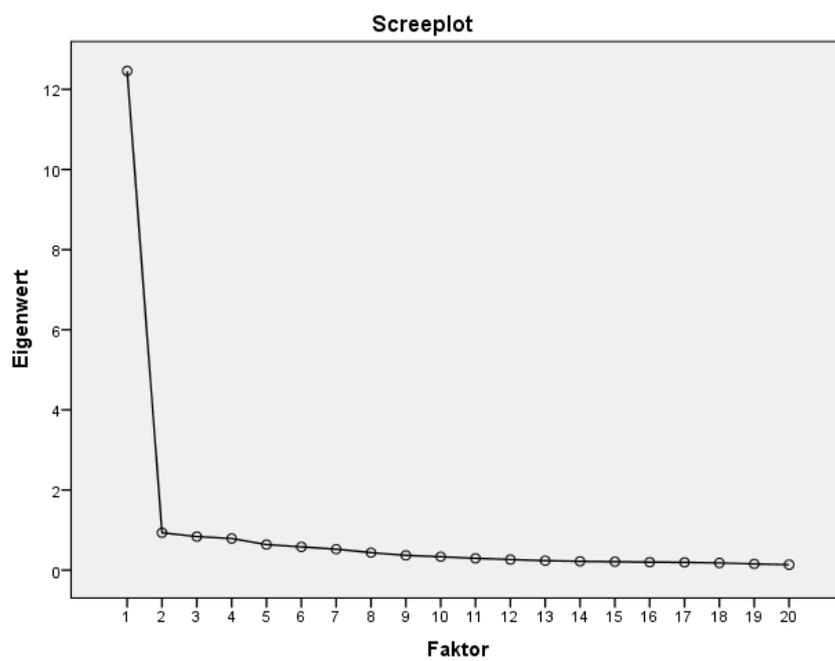
### D.3 Hauptkomponentenanalyse und Screeplot Erwartungen

	Faktor
	1
Mir die Möglichkeit gegeben wird, meine Fähigkeiten weiterzuentwickeln.	.887
Mir eine gute Arbeitsumgebung geboten wird.	.869
Ich selbstständig auch mal neue Ideen verfolgen kann.	.861
Meine Vorgesetzten mich fördern.	.859
Ich das Vertrauen meiner Vorgesetzten habe.	.852
Mir Möglichkeiten eröffnet werden, in einer guten kollegialen Beziehung zu arbeiten.	.828
Ich für meine Arbeit entsprechend entlohnt werde.	.821
Meine Vorgesetzten an meiner Arbeit interessiert sind.	.813
Mir ermöglicht wird, auch an wichtigen Entscheidungen teilzuhaben.	.809
Durch Weiterbildungsmaßnahmen mein berufliches Vorankommen unterstützt wird.	.806
Mir gute Möglichkeiten für meine Karriereentwicklung bereitgestellt werden.	.805
Mir Herausforderungen geboten werden.	.800
Ich die Möglichkeit erhalte, an wissenschaftlichen Kolloquien und Kongressen teilzunehmen.	.795
Mir interessante Aufgabenstellungen geboten werden.	.786
Ich an wissenschaftlichen Fragestellungen arbeiten kann.	.769
Mir ein gutes Sprungbrett für meine zukünftige Karriere geschaffen wird.	.759
Mein Arbeitsvertrag so gestaltet ist, dass ich ohne Zukunftssorgen meiner Arbeit nachgehen kann.	.752
Mir ein sicherer Arbeitsplatz geboten wird.	.740
Ich im Bereich der Lehre mitwirken kann.	.579
Ich bei Problemen auch außerhalb der Arbeit unterstützt werde.	.484

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung

### D.3 Hauptkomponentenanalyse und Screeplot Erwartungen



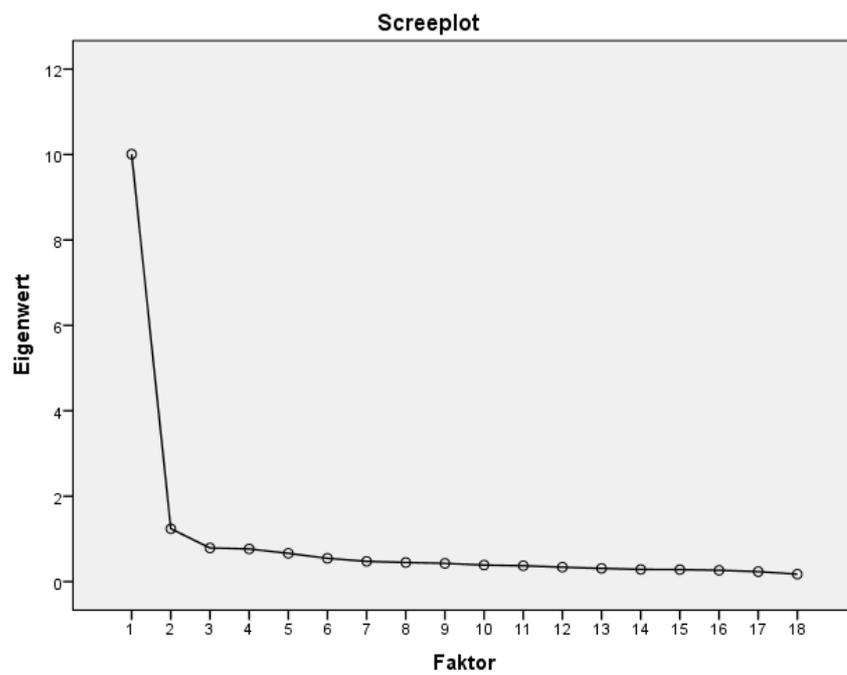
#### D.4 Screeplot und Hauptkomponentenanalyse Verpflichtungen

	Faktor	
	1	2
Ich neue Fähigkeiten entwickle und bereits erworbene Fähigkeiten ausbaue.	.848	
Ich meine eigenen Kompetenzen weiterentwickle, um meinen Job besser zu erfüllen.	.810	
Ich die Organisation mit innovativen Ideen unterstütze, damit sie sich fortentwickelt.	.800	
Ich die Erwartungen an meine Arbeitsleistung erfülle.	.780	
Ich mich für meine Karriereentwicklung verantwortlich zeige.	.732	
Ich das Bild der Organisation nach außen gut darstelle.	.700	
Ich das Leitbild der Organisation nach außen vertrete.	.690	
Ich mich gut in den Kollegenkreis einbringe.	.664	.406
Ich auch Aufgaben mit Engagement erledige, die mich persönlich nicht voranbringen.	.589	.522
Ich meine Kollegen bei ihren Aufgaben unterstütze.	.573	.518
Ich loyal gegenüber den Entscheidungen meiner Vorgesetzten bin.	.548	.530
Ich Aufgaben übernehme, die nicht zu meinem Aufgabengebiet gehören.		.823
Ich meine eigenen Interessen zurückstelle, um die Arbeit meiner Vorgesetzten zu unterstützen.		.781
Ich auch freiwillig Aufgaben übernehme, die nicht im Vertrag geregelt sind.		.727
Ich Überstunden mache, wenn es erforderlich ist.		.676
Ich zur Arbeit gehe, auch wenn ich mich nicht so gut fühle.		.599
Ich meine Vorgesetzten unterstützte, wo immer ich kann.		.575
Ich einen Arbeitsplatzwechsel akzeptiere, wenn nötig.		.465

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung

## D.4 Hauptkomponentenanalyse und Screeplot Verpflichtungen



D.5 Hauptkomponentenanalyse und Screeplot Reaktionen auf einen Vertragsbruch

	Faktor		
	1	2	3
Ich reduziere meinen Arbeitseinsatz.	.785		
Ich mache nur noch „Dienst nach Vorschrift“.	.759		
Ich gebe nicht mein Bestes.	.749		
Ich weise meine Kollegen auf die Missstände hin, um Unmut zu stiften.	.614		
Ich versuche durch bewusst schlechtere Arbeit meinem Arbeitgeber zu schaden.	.604		
Ich ziehe eine Kündigung in Betracht.	.524		
Ich suche das Gespräch mit meinen Vorgesetzten, um Verbesserungen herbeizuführen.		.912	
Ich spreche das Problem offen bei meinen Vorgesetzten an.		.909	
Ich fordere die Einhaltung meiner Erwartungen.		.780	
Ich versuche mich mit der Situation zu arrangieren.			.863
Ich versuche mich damit abzufinden, dass meine Erwartungen nicht erfüllt werden.			.822
Ich warte zunächst ab, ob sich die Situation nicht bessert.			.736

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung

## D.5 Hauptkomponentenanalyse und Screeplot Reaktionen auf einen Vertragsbruch

