

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/260551925>

Irritation – ein Instrument zur Erfassung psychischer Befindensbeeinträchtigungen im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien

Article in *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* · January 2005

CITATIONS

24

READS

4,384

3 authors:



Gisela Mohr

University of Leipzig

83 PUBLICATIONS 1,968 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Thomas Rigotti

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

121 PUBLICATIONS 1,709 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Andreas Müller

University of Duisburg-Essen

108 PUBLICATIONS 1,348 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Mental Health in the Workplace Hospital [View project](#)



Restrukturierung in Deutschland: Qualitative Analyse, Systematisierung und Typologie [View project](#)

Instrumente der Arbeits- und Organisationspsychologie

Irritation – ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien

Gisela Mohr, Thomas Rigotti und Andreas Müller

Zusammenfassung. Irritation beschreibt subjektiv wahrgenommene *emotionale* und *kognitive* Beanspruchungen im Kontext der Erwerbsarbeit. Anhand von 15 Studien ($N=4030$) werden Skalen- und Itemparameter der Irritations-Skala berichtet. Die Ergebnisse untermauern die branchenübergreifende Validität und Reliabilität der Skala. Erste Hinweise deuten darauf hin, dass Irritation schwerwiegenderen Befindensbeeinträchtigungen, wie depressiven Symptomen, vorgelagert ist. Neben einer Anwendung in der arbeitspsychologischen Stressforschung, kann das Instrument zur Beanspruchungsdiagnostik sowie zur Planung und Evaluation von Präventivmaßnahmen innerhalb der betrieblichen Gesundheitsförderung empfohlen werden.
Schlüsselwörter: Befindensbeeinträchtigung, Beanspruchung, Stress, Irritation, Familie-Beruf-Koordinierung, Gesundheitsförderung

Irritation – an instrument assessing mental strain in working contexts. Scale and item parameters from 15 studies

Abstract. The Irritation Scale describes subjectively perceived emotional and cognitive strain in context of the working environment. Scale and item characteristics of the Irritation Scale are presented on the basis of 15 studies ($N=4030$). The results confirm the validity and reliability of the scale in different industries. Initial evidence suggests that irritation is a precursor of further mental impairments such as symptoms of depression. In addition to research on stress at work, the instrument can be recommended as an integral part of strain-assessment as well as for planning and evaluating preventive interventions in the field of occupational health.
Key words: mental impairment, strain, irritation, family-work relationship, stress, occupational health

Zielstellung und theoretischer Hintergrund

Irritation (früher Gereiztheit/Belastetheit, vgl. Mohr, 1986)¹ erfasst subjektiv wahrgenommene *emotionale* und *kognitive* Beanspruchungen im Kontext der Erwerbsarbeit, hervorgerufen durch ein erlebtes Ungleichgewicht zwischen persönlichen Ressourcen und alltäglichen Belastungen. Ein Entwicklungsmodell psychischer Befindensbeeinträchtigungen (Mohr, 1991) konstatiert, dass Irritation als Mediator zwischen akutem Stress und psychischer Störung zu betrachten ist (vgl. hierzu auch Dormann & Zapf, 2002). Irritation kann somit nicht mit einer psychischen Störung gleichgesetzt werden, sondern

ist in ihrem Schweregrad als psychische Befindensbeeinträchtigung (vgl. Mohr, 1991) anzusehen. Die Skala wird empfohlen als Bestandteil einer organisationalen Beanspruchungsdiagnostik sowie zur Planung und Evaluation präventiver Interventionen. Sie berücksichtigt auch Auswirkungen arbeitsbedingter Beanspruchungen auf den Freizeitbereich (vgl. Tabelle 1: Item 1, 2, 4 und 8): Se-

¹ Die Umbenennung der Skala in Irritation erfolgte aus mehreren Überlegungen heraus: Sie trägt der Tatsache Rechnung, dass das Instrument, trotz der Erfassung mehrerer Aspekte psychischer Beanspruchung, einen *einheitlichen* Erlebensbereich abbildet. Darüber hinaus führte die ursprüngliche Verwendung des Begriffes *Belastetheit* in Bezug auf das in der DIN EN ISO 10075 verwendete Belastungs-Beanspruchungs-Konzept zu begrifflichen Verwirrungen, da Irritation ja einen Aspekt psychischer Beanspruchung darstellt. Außerdem erwies sich die neue Bezeichnung hinsichtlich der Erstellung verschiedener internationaler Versionen als praktikabler.

Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen (vgl. Tabelle 2) für die Bereitstellung zusätzlicher Daten. Das Projekt wurde gefördert von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (MO 440/5-1).

Tabelle 1. Itemparameter der Irritations-Skala

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Schiefe</i>	<i>h</i> ²	F1*	F2*	<i>r</i> _{it} (Range)
1. Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten. (KI)	3.77	1.78	.05	.81	.43	.90	.62 (.46–.85)
2. Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken. (KI)	3.93	1.74	–.04	.85	.46	.92	.67 (.54–.87)
3. Wenn andere mich ansprechen, kommt es vor, dass ich mürrisch reagiere. (EI)	2.95	1.43	.56	.79	.79	.46	.66 (.47–.91)
4. Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken. (KI)	2.73	1.69	.76	.74	.50	.85	.65 (.49–.86)
5. Ich fühle mich ab und zu wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet. (EI)	2.49	1.58	.97	.72	.79	.52	.69 (.55–.91)
6. Ich bin schnell verärgert. (EI)	2.89	1.47	.64	.78	.87	.38	.66 (.57–.89)
7. Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will. (EI)	2.95	1.54	.60	.83	.90	.38	.69 (.60–.92)
8. Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, bin ich ziemlich nervös. (EI)	3.08	1.68	.56	.84	.76	.51	.66 (.53–.89)

Anmerkungen. *N* = 4 030; 7-stufige Likert-Skalierung von 1 = trifft überhaupt nicht zu bis 7 = trifft fast völlig zu; KI = Primärfaktor *kognitive Irritation*, EI = Primärfaktor *emotionale Irritation*; * Faktorladungen der exploratorischen Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse, Rotation Promax).

kundärfolgen, wie nachlassende Unterstützung durch Sozialpartner, bedeuten für die betroffene Person zusätzliche Regulationsanforderungen, für die jedoch nicht mehr ausreichend psychische Ressourcen vorhanden sind. Im Sinne des transaktionalen Stresskonzeptes (Lazarus, 1966) kann so ein gefährlicher *Circulus vitiosus* entstehen.

Operationalisierung

Die Items basieren auf der nahezu wörtlichen Übernahme der Aussagen von Industriearbeitern (vgl. Mohr, 1986). Spontane Nennungen, wie mürrisch und gereizt zu reagieren, lassen vermuten, dass die Beantwortung der Skala nur wenig durch Verleugnungstendenzen beeinflusst wird. Gleichzeitig ist eine gute Verständlichkeit der Items gesichert. Die Skala umfasst 8 Items (vgl. Tabelle 1). Kritisch ist anzumerken, dass aufgrund der einheitlichen Polung der Items eine Verzerrung der Skalenergebnisse durch Zustimmungstendenzen nicht gänzlich auszuschließen ist.

Die Skala besitzt eine hierarchische Struktur mit den zwei Primärfaktoren *kognitive Irritation* im Sinne eines *Nicht-Abschalten-Könnens* (indiziert durch Item 1, 2, 4) und *emotionale Irritation* im Sinne einer *agitierten Geiztheit* (Item 3, 5, 6, 7, 8) sowie einem gemeinsamen Faktor zweiter Ordnung *Irritation*. Die Auswertung kann sowohl über die Berechnung eines Durchschnittswertes der Gesamtskala als auch separat für beide der Primärfaktoren erfolgen (vgl. Müller, Mohr & Rigotti, in

Druck). Aufgrund der expliziten Erwähnung des Arbeitskontextes sollte die Skala ausschließlich für erwachsene Personen mit beruflichem Erfahrungshintergrund angewendet werden.

Es liegt eine Parallelförmigkeit der Skala vor (vgl. Mohr, 1986). Darüber hinaus existieren Adaptationen der Skala in 14 Sprachen (Arabisch, Englisch, Französisch, Hebräisch, Holländisch, Italienisch, Polnisch, Portugiesisch, Russisch, Schwedisch, Spanisch, Tschechisch, Türkisch und Vietnamesisch). Bisher vorliegende statistische Kennwerte weisen auf eine interkulturell zufrieden stellende konfigurale und metrische Äquivalenz zwischen den arabischen, französischen, polnischen und russischen Skalen hin (Mohr, Müller, Rigotti & Aycan, 2003).² Zudem wurde eine schüler-adaptierte Version des Instruments entwickelt (Rigotti & Jacobshagen, 2003).

Methode

Stichprobe

Im Sommer 2001 wurden Forschergruppen in Deutschland, der Schweiz und Österreich kontaktiert. Diese wurden gebeten, Rohdaten der *Irritations-Skala* zur Verfügung zu stellen. Die im Folgenden berichteten Skalen- und Itemparameter beruhen, soweit nicht anders ver-

² Sämtliche in diesem Beitrag dargestellten Item- und Skalenparameter beziehen sich auf die deutsche Fassung der Irritations-Skala.

Tabelle 2. Übersicht über die in die Datenanalyse aufgenommenen Studien mit Skalenparametern

Studie	Stichprobe	N		α	r_{it}	M	SD
		Frauen	Männer				
1*	Büro	45	35	.85	.49–.70	3.08	1.13
2	DiplompsychologInnen	138	23	.97	.85–.92	2.89	0.99
3*	Feuerwehr	–	657	.91	.62–.75	3.18	1.29
4*	Feuerwehr	–	215	.90	.58–.72	2.83	1.16
5*	Industrie	131	91	.90	.59–.74	2.89	1.21
6	Krankenhaus, Verkauf, Zeitarbeiter	146	54	.90	.60–.75	2.63	1.01
7*	metallverarbeitende Industrie	11	89	.84	.46–.70	2.85	1.21
8	öffentlicher Dienst	136	181	.86	.55–.68	3.17	1.25
9*	öffentlicher Dienst (Bildschirmarbeit)	226	199	.93	.71–.80	3.30	1.43
10*	Pfarrer	6	14	–	–	3.30	0.87
11*	Polizei	36	189	.91	.65–.76	2.80	1.24
12*	repräsentative Bevölkerungsstichprobe	314	379	.85	.57–.68	3.37	1.06
13*	soziale Berufe (Heimerziehung)	79	59	.90	.64–.78	3.43	1.19
14*	Versicherung, öffentlicher Dienst, Beratung, Sonstige	278	188	.88	.60–.68	3.03	1.13
15*	Versicherung	75	36	.86	.52–.74	2.66	1.09
	Gesamt	1 621	2 409	.89	.62–.69	3.10	1.21

Anmerkungen. * Wir danken folgenden Kolleginnen und Kollegen für die Bereitstellung zusätzlicher Daten; Studie 1: Andrea Lohmann, Jochen Prümper; Studie 3: Bettina Gorißen; Studie 4: Bettina Gorißen, Dieter Zapf; Studie 5: Konrad Leitner; Studie 7: Marketa Hanetslegrova; Studie 9: Jörn Hurtienne, Jochen Prümper; Studie 10: Carsten Gennerich; Studie 11: Christine Busch, Markus Felder, Markus Wirtenberger; Studie 12: Michael Frese, Harry Garst, Peter C.M. Molenaar, Doris Fay, Tanja Hilburger, Karena Leng, Almut Tag; Studie 13: Lothar Bildat, Jeannette Zempel, Klaus Moser; Studie 14: Jörn Hurtienne, Jochen Prümper; Studie 15: Christine Busch.

merkt, auf Datenanalysen von insgesamt 15 Studien mit $N = 4030$ Personen (weiblich = 1 621, männlich = 2 409; vgl. Tabelle 2)³. 22.3 % der Personen waren zum jeweiligen Untersuchungszeitpunkt jünger als 29 Jahre alt; 34.5% waren 30–39 Jahre alt; 23.1% waren 40–49 Jahre alt und 19.7% waren über 50 Jahre alt. Die Zugehörigkeit zu verschiedenen Berufsgruppen ist Tabelle 2 zu entnehmen.

Faktorstruktur⁴

Exploratorische Faktorenanalysen (Hauptkomponentenanalysen) und eine Parallelanalyse ermittelten übereinstimmend eine zweifaktorielle Struktur des Instruments. Die Faktoren besitzen eine Varianzaufklärung von 58% bzw. 16%. Beide Faktoren korrelieren mit $r = .61$. Die

Faktorladungen der Items (vgl. Tabelle 1) zeigen, dass die Items dem jeweiligen Faktor eindeutig zugeordnet werden können. Innerhalb konfirmatorischer Faktorenanalysen ($N = 4030$) erhobene Fit-Indices weisen auf eine genügende ($RMSEA = .09$) bis gute ($GFI = .95$, $AGFI = .90$, $CFI = .87$) Modellanpassung der oben beschriebenen Skalenstruktur an die empirischen Daten hin. Der χ^2 -Wert wurde aufgrund seines stark positiven Zusammenhangs mit der Stichprobengröße bei der Beurteilung der Modellgüte nicht berücksichtigt (vgl. Hu & Bentler, 1998).

Deskriptive Item- und Skalenparameter

Tabelle 1 gibt Auskunft über die deskriptiven Maße der Irritations-Skala. Bis auf die Items 1 und 2 weist die Verteilung der Items eine substantielle positive Schiefe auf. Die Trennschärfen der Items sind insgesamt als gut bis sehr gut zu bezeichnen. Der Range der Trennschärfen für sämtliche Items ist in allen 15 Studien mindestens zufrieden stellend.

³ Insgesamt wurden 20 Datensätze mit einem Gesamtumfang von $N = 5456$ (weiblich = 1931, männlich = 3465) Personen zur Verfügung gestellt. In fünf der Studien wurde jedoch mit einer fünfstufigen Skalierung gearbeitet. Eine Analyse dieser Daten wird in diesem Beitrag nicht berichtet.

⁴ Eine ausführliche Darstellung der Skalenstruktur und ihrer Analyse erfolgt in Müller et al. (in Druck).

Gütekriterien

Reliabilität

Cronbachs α streut in den 15 Stichproben zwischen .85 und .93, für die gesamte Stichprobe beträgt α .89 (Tabelle 2).

Die Retest-Reliabilität ist erwartungsgemäß geringer. Sie beträgt nach sechs Monaten $r = .69$ und sinkt nach zweieinhalb Jahren auf $r = .61$ sowie nach dreieinhalb Jahren auf $r = .57$ ab (Produkt-Moment-Korrelation; Studie 12: $N = 301-322$, vgl. Tabelle 2). Eine Untersuchung von Mohr (1997) zeigte, dass die Retest-Reliabilität nach sieben Jahren mit $r = .28$ erwartungsgemäß deutlich geringer als bei Instrumenten zur Erfassung von Angst ($r = .47$) oder Depressivität ($r = .68$, $N = 110$) ist. Die Skala scheint also sensibel genug, um nichtklinische Befindensschwankungen abbilden zu können, ohne wiederum zu stark von aktuellen Stimmungsveränderungen beeinflusst zu werden.

Validität

Konvergente und diskriminante Validität

Es existieren positive Zusammenhänge zu Arbeitsstressoren, definiert über den Regulationsaufwand zur Bewältigung von Arbeitsanforderungen ($r = .29$ bzw. $r = .34$, $p < .05$, $N = 218$; Leitner, 1993), zu weiteren Befindensbeeinträchtigungen, wie emotionaler Erschöpfung ($r = .52$) und Depersonalisierung ($r = .47$; jeweils $p < .01$, $N = 130$; Enzmann, 1986), sowie zu fehlenden Ressourcen, wie mangelnder sozialer Unterstützung ($r = .39$, $p < .01$, $N = 153-203$; Mohr, 1986). Erste Ergebnisse deuten auf positive Korrelationen mit physiologischen Belastungsindikatoren, wie systolischem Blutdruck, hin ($r = .54$, $p < .001$, $N = 39-41$; Grebner, 2001). Negative Korrelationen bestehen beispielsweise zu ergonomischer Qualität von Computersoftware ($r = -.34$, $p < .05$, $N = 387-443$; Hurtienne & Prümper, 2003) und beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung ($r = -.28$, $p < .01$, $N = 184$; Mohr & Krüger, 2002). Geringe positive Zusammenhänge von $r = .10$ ($p > .05$, $N = 196-201$; Mohr, 1986) zu Arbeitsunfähigkeit sind erwartungsgemäß im Sinne der diskriminanten Validität, da Irritation ein Stadium prä-klinischer Beanspruchung beschreibt.

Die Subskalen zeigen vor allem zu arbeitsbezogenen Konstrukten gegenläufige Zusammenhänge (vgl. Müller et al., in Druck): So korreliert *Kognitive Irritation* (KI) positiv mit Leistungsmotivation ($r = .16$, $p < .05$, $N = 198$) während *Emotionale Irritation* (EI) hierzu einen negativen Zusammenhang aufweist ($r = -.26$, $p < .01$, $N = 198$). Gleichzeitig geht KI im Gegensatz zu EI jedoch auch mit dem Erleben von Arbeitsbelastung

einher (KI: $r = .17$, $p < .05$; EI: $r = .03$, $N = 196$). Beide Subskalen stehen in negativem Zusammenhang zu beruflicher Selbstwirksamkeit (KI: $r = -.19$, $p < .01$; EI: $r = -.26$, $p < .01$, $N = 196$), jedoch nur EI weist substanzial negative Zusammenhänge zu genereller Selbstwirksamkeit auf (KI: $r = -.04$; EI: $r = -.44$, $p < .01$, $N = 304$). Für EI wurden im Vergleich zu KI tendenziell höhere Zusammenhänge zu weiteren Konstrukten psychischer Befindensbeeinträchtigung beobachtet (z. B. Depressivität: KI: $r = .24$, $p < .01$, EI: $r = .45$, $p < .01$, $N = 304$).

Prädiktive Validität

In einer Längsschnittstudie konnten Dormann und Zapf (2002) zeigen, dass Zusammenhänge zwischen sozialen Stressoren und depressiven Symptomen nur über die Mediatorwirkung von Irritation erklärbar sind. Kausale Effekte von Irritation auf depressive Symptome waren nachweisbar, wenn zwischen der Erfassung der jeweiligen Variablen ein Zeitintervall von mindestens zwei Jahren lag. Es ist jedoch zu beachten, dass in dieser Studie lediglich die Items 3, 6 und 7 verwendet wurden, die allesamt der Subskala *Emotionale Irritation* zuzuordnen sind. Inwieweit eine prädiktive Validität der *Gesamtskala* vorliegt, ist noch zu prüfen.

Stichprobenparameter

Geschlecht: Es konnten keine Geschlechtsunterschiede bezüglich Irritation ermittelt werden (t-Test, $p > .10$). *Alter*: Ältere Arbeitnehmer (über 50 Jahre; $N = 794$, $M = 3.23$) weisen signifikant höhere Skalenwerte auf als jüngere Arbeitnehmer (unter 29 Jahre; $N = 897$, $M = 2.98$; einfaktorielles ANOVA mit Post-Hoc Tamhane-Test, $p < .01$). *Beruf*: Eine Analyse berufsgruppenhomogener Stichproben (Polizei, Versicherung [Studien 14 und 15: $N = 251$, $M = 2.88$], Diplompsychologie, Feuerwehr [Studie 4], öffentlicher Dienst [Studien 8 und 9], Heimerziehung; vgl. Tabelle 2) ergab signifikant höhere Irritations-Werte der Beschäftigten in Heimerziehung und im öffentlichen Dienst (Studie 9) im Vergleich zu allen anderen analysierten Berufsgruppen (einfaktorielles ANOVA mit Post-Hoc Tamhane-Test, $p < .01$). *Hierarchie*: Ein Absinken von Irritation mit steigender Hierarchieebene (Arbeiter: $N = 199$, $M = .45$; untere Angestellte: $N = 138$, $M = 3.43$; obere Angestellte: $N = 284$, $M = 3.26$) kann auf keinem üblichen Signifikanzniveau interpretiert werden (Studie 12, vgl. Tabelle 2; einfaktorielles ANOVA, $p > .10$).

Normierung

Mohr, Müller und Rigotti (in Druck) präsentieren Normen sowohl über die beiden Primärfaktoren als auch über den Gesamtindex.

Schlussbemerkungen

Mit der Skala *Irritation* wird ein Instrument vorgelegt, das sich in einer Vielzahl von Untersuchungen als reliabel und valide erwiesen hat und somit branchenübergreifend einsetzbar ist. Bisher wurde die Skala vorwiegend zur Bestimmung gruppenstatistischer Kennwerte genutzt. Nunmehr vorliegende Normwerte (Mohr, Müller & Rigotti, in Druck) verbessern die Einsatzmöglichkeiten des Instrumentes im individuellen Beratungskontext.

Die Skala ist in der Lage, auf ökonomische Weise die potenziell schädigende Wirkung kritischer Arbeitsbedingungen zu indizieren (vgl. z.B. Leitner, 1993). Bisherige Erkenntnisse lassen vermuten, dass *Kognitive Irritation* insbesondere eine punktuelle arbeitsbezogene Beanspruchung erfasst, während *Emotionale Irritation* eine über den Arbeitskontext hinaus generalisierte Beanspruchung indiziert (ausführlich in Müller et al., in Druck). Erste Hinweise, dass Irritation (resp. der Primärfaktor *Emotionale Irritation*) eine Entwicklung psychischer Beeinträchtigungen prädiziert (vgl. Dormann & Zapf, 2002), bedürfen einer Absicherung durch weitere Längsschnittstudien. Eine Untersuchung der Wirksamkeit eines Stressbewältigungstrainings bei Lehrern (Stück, Rigotti & Mohr, 2004) zeigte darüber hinaus, dass Irritation als sinnvolles Kriterium zur Maßnahmenevaluation eingesetzt werden kann.

Beobachtete berufs- bzw. hierarchiespezifische Irritationsunterschiede müssen einer weiteren systematisierten Analyse unterzogen werden. Hier ist der theoriegeleitete Vergleich tätigkeitspezifischer Dimensionen einem reinen Berufsgruppenvergleich vorzuziehen. Dies kann jedoch anhand der vorliegenden Daten nicht geleistet werden. Gemäß der Spezifik des Konstruktes sind darüber hinaus auch Studien notwendig, welche den kurzzeitigen Verlauf (weniger als sechs Monate) von Irritation beschreiben.

Literatur

- Dormann, C. & Zapf, D. (2002). Social stressors at work, irritation, and depressive symptoms: Accounting for unmeasured third variables in a multi-wave study. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 75, 33–58.
- Enzmann, D. (1986). *Was ist ausbrennen? Theoretische und empirische Analyse des neuen psychologischen Konstruktes Burnout*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, FU Berlin.
- Grebner, S. (2001). *Stress at work, well-being, blood pressure and cortisol: Two field studies*. Unveröffentlichte Dissertation, Universität Bern.
- Hu, L.-T. & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3, 424–453.
- Hurtienne, J. & Prümper, J. (2003). Stress in the office: The influence of software-ergonomic quality. In D. Harris, V. Duffy, M. Smith, & C. Stefanidis (Eds.), *Human-centered computing: Cognitive, social, and ergonomic aspects* (pp. 63–67). Mahwah: Erlbaum.
- Lazarus, R.S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw Hill.
- Leitner, K. (1993). Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf die psychosoziale Gesundheit. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 2, 98–107.
- Mohr, G. (1986). *Die Erfassung psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern*. Europäische Hochschulschriften. Frankfurt: Lang.
- Mohr, G. (1991). Fünf Subkonstrukte psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern: Auswahl und Entwicklung. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 91–119). Göttingen: Hogrefe.
- Mohr, G. (1997). *Erwerbslosigkeit, Arbeitsplatzunsicherheit und psychische Befindlichkeit*. Frankfurt/Main: Lang.
- Mohr, G. & Krüger, M. (2002). *Successful integration into the field of psychology after university education: How important is the perceived gap between education and real life demands?* Poster präsentiert auf der 42. International Conference on Psychology Education, St. Petersburg.
- Mohr, G., Müller, A. & Rigotti, T. (2003). *Die Faktorstruktur der „Irritations-Skala“: Kognitive und emotionale Aspekte psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext*. Unveröffentlichtes Manuskript, Universität Leipzig.
- Mohr, G., Müller, A., Rigotti, T. & Aycan, Z. (2003). *The cross-cultural assessment of psychological strain in work contexts: Concerning the measurement equivalency of 11 adaptations of the Irritation-Scale*. Submitted for publication.
- Mohr, G., Müller, A. & Rigotti, T. (in Druck). Gütekriterien und Normwerte der Skala Irritation: Zwei Dimensionen psychischer Beanspruchung. *Diagnostica*.
- Müller, A., Mohr, G. & Rigotti, T. (in Druck). Differentielle Aspekte psychischer Beanspruchung aus Sicht der Zielorientierung. Die Faktorstudie der Irritations-Skala. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*.
- Rigotti, T. & Jacobshagen, N. (2003). *Schule und Arbeitsleben – sind diese Lebensbereiche in Bezug auf das Belastungserleben vergleichbar?* Vortrag auf dem 8. Kongress der Schweizerischen Gesellschaft für Psychologie (Bern, 14.–15.10.2003).
- Stück, M., Rigotti, T. & Mohr, G. (2004). Untersuchung der Wirksamkeit eines Belastungsbewältigungstrainings für den Lehrerberuf. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 51, 234–242.

Prof. Dr. Gisela Mohr
Dipl.-Psych. Thomas Rigotti
Dipl.-Psych. Andreas Müller

Universität Leipzig
Institut für Psychologie II
Arbeits- und Organisationspsychologie
Seeburgstraße 14–20
04103 Leipzig
E-Mail: rsplitt@uni-leipzig.de