

Das Erhebungsinventar JOPI (Jop Perception Inventory)

nach Berretta et al., 2023

Zusammenschau des JOPI

Start-Instruktion

Wir möchten mit dieser Studie die Faktoren Ihrer Arbeit als XY¹ abbilden, welche Ihr Wohlbefinden, Ihre Motivation und Ihre berufliche Identität fördern. Diese Erkenntnisse sind wichtig für die Erforschung guter Arbeitsbedingungen und die Gestaltung von technischen Unterstützungssystemen, speziell künstlicher Intelligenz (KI).

Der folgende Fragebogen hilft dabei, Ihre Arbeit zu charakterisieren und so Stärken und Verbesserungschancen zu identifizieren. Auf den folgenden Seiten finden Sie verschiedene Aussagen über Ihre Arbeit. Bei den Aussagen geht es darum, wie Sie Ihre Arbeit wahrnehmen

¹XY durch den Tätigkeitsbereich ersetzen, in dem das JOPI erhoben werden soll.

Bereich 1: relevante Arbeitsplatzmerkmale teilweise adaptiert aus dem Work Design Questionnaire (Morgeson & Humphrey, 2006) & angelehnt an den SMART-Kriterien (Parker & Knight, 2024)

Instruktion

Im Folgenden geht es um die Beschreibung Ihrer Arbeitsaufgaben. Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, inwieweit diese auf Sie persönlich zutrifft.

Items

+ / – = positiv bzw. negativ im Sinne der Skala formuliert

Subskalen:

KB = Kognitive Beanspruchung (S)

TG = Technikgebrauch (M)

AT = Autonomie (A)

SA = Soziale Aspekte (R)

PB = Psychische Belastung (T)

Nr.	Item	Polung	Subskala
1	Bei meiner Arbeit habe ich viele Freiheiten in Bezug auf die Planung und Durchführung meiner Aufgaben.	+	AT
2	Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen eigenständig treffen.	+	AT
3	Wie ich meine Arbeitsaufgaben bewältige, ist mir selbst überlassen.	+	AT
4	Meine Arbeit ermöglicht es mir, eine Vielzahl an unterschiedlichen Kompetenzen einzubringen.	+	KB

5	Ich erledige bei meiner Arbeit viele unterschiedliche Aufgaben, die mich auf verschiedene Weise fordern.	+	KB
6	Ich muss bei meiner Arbeit eine Vielzahl an Informationen gleichzeitig betrachten.	+	KB
7	Es ist Teil meiner Arbeit, Technologien zu nutzen.	+	TG
8	Bei meiner Arbeit bin ich nicht auf die Nutzung von Technologien angewiesen.	-	TG
9	Ich arbeite unter hohem Zeitdruck.	+	PB
10	Meine Arbeit beansprucht mich emotional.	+	PB
11	Bei meiner Arbeit muss ich ein großes Arbeitspensum bewältigen.	+	PB
12	Meine Arbeit ermöglicht es mir (neue) Freundschaften zu knüpfen.	+	SA
13	Der Austausch mit meinen (Team-)Kolleg:innen ist ein wesentlicher Bestandteil meiner täglichen Arbeit.	+	SA
14	Bei beruflichen Herausforderungen erhalte ich Unterstützung von Vorgesetzten oder Kolleg:innen.	+	SA
15	Bei meiner Arbeit habe ich die Gelegenheit, andere zu treffen.	+	SA

Antwortvorgaben

6-stufige Likertskala

1. Trifft überhaupt nicht zu
2. Trifft nicht zu
3. Trifft eher nicht zu
4. Trifft eher zu
5. Trifft zu
6. Trifft voll zu

Bereich 2: Job-Identität

Motive für die Berufswahl

Instruktion

Welche der folgenden Faktoren waren bei der Berufswahl wichtig für Sie?
Ordnen Sie die Reihenfolge der möglichen Gründe nach Wichtigkeit. Sie können die Gründe mit der Maus (PC) oder mit Ihrem Finger (Smartphone) an die gewünschte Position ziehen. Dabei sollte oben der wichtigste Punkt für Ihre Berufswahl stehen und unten der unwichtigste Punkt.

Nr.	Item
1	Möglichkeit, ein hohes Gehalt zu verdienen
2	Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche
3	Berufliche Aufstiegsmöglichkeit
4	Arbeit mit Menschen
5	Menschen zu helfen
6	Abwechslung bei der Arbeit
7	Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen
8	Selbstverwirklichung
9	Interesse an Arbeitsinhalten
10	Erwartung anderer Personen
11	(Familien-) Tradition
12	Vereinbarkeit mit der Familie

Antwortvorgaben

vertikale Ordnungsaufgabe, wichtigste Gründe oben, unwichtigste Gründe unten

Commitment aus der Utrecht-Management of Identity Scale (Crocetti et al. 2010)

Instruktion

Im Folgenden geht es um die persönliche Relevanz Ihrer Arbeit in Ihrem Leben. Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, inwieweit diese auf Sie persönlich zutrifft.

Items

+ / – = positiv bzw. negativ im Sinne der Skala formuliert

Subskalen:

CM = Commitment

EX = Exploration

ÜCM = Überdenken des Commitments

Nr.	Item	Polung	Subskala
1	Meine Arbeit gibt mir Sicherheit im Leben.	+	CM
2	Meine Arbeit gibt mir Selbstvertrauen.	+	CM

3	Meine Arbeit macht mich selbstsicher.	+	CM
4	Meine Arbeit gibt mir Sicherheit für die Zukunft.	+	CM
5	Meine Arbeit lässt mich optimistisch in die Zukunft schauen.	+	CM
6	Ich versuche, viel über meine Arbeit zu erfahren.	+	EX
7	Ich denke oft über meine Arbeit nach.	+	EX
8	Ich bemühe mich sehr, immer wieder neue Dinge über meine Arbeit zu erfahren.	+	EX
9	Ich versuche oft herauszufinden, was andere über meine Arbeit denken.	+	EX
10	Ich rede oft mit anderen über meine Arbeit.	+	EX
11	Ich denke oft, dass es besser wäre, eine andere Arbeit auszuführen.	-	ÜCM
12	Ich denke oft, dass eine andere Arbeit mein Leben interessanter machen würde.	-	ÜCM
13	Tatsächlich bin ich auf der Suche nach einer neuen Arbeit in einem anderen Berufsbild.	-	ÜCM

Antwortvorgaben

6-stufige Likertskala

1. Trifft überhaupt nicht zu
2. Trifft nicht zu
3. Trifft eher nicht zu
4. Trifft eher zu
5. Trifft zu
6. Trifft voll zu

Identifikationsobjekt aus der Role-Based Identity Scale (Welbourne, 2012)

Instruktion

Bitte bewerten Sie anhand der angegebenen Skala, wie wichtig die folgenden Aspekte für Sie sind.

Items

+ / - = positiv bzw. negativ im Sinne der Skala formuliert

Subskalen:

- KI = Karriereidentität
- UI = unternehmerische Identität
- TI = Teamidentität
- AI = Arbeitsplatzidentität
- OI = organisationale Identität

Nr.	Item	Polung	Subskala
-----	------	--------	----------

1	Das Lesen von Fachzeitschriften oder Büchern, die mit meiner Arbeit zu tun haben	+	KI
2	Zeit zu haben, um wirklich über meine Karriere nachzudenken	+	KI
3	Dinge zu tun, die mir wirklich in meiner Karriere helfen werden	+	KI
4	An Angeboten teilzunehmen, die es mir ermöglichen, mit anderen in meinem Bereich zu sprechen	+	KI
5	Neue Ideen und Problemlösungsansätze auszuprobieren	+	UI
6	Die Art und Weise, wie die Arbeit erledigt wird, zu verändern	+	UI
7	An komplexen Problemen zu arbeiten	+	UI
8	Dinge zu verändern, damit sie besser werden	+	UI
9	Arbeiten mit den Menschen, mit denen ich jetzt zusammenarbeite	+	TI
10	Zeit mit den Menschen in meiner Arbeitsgruppe zu verbringen	+	TI
11	In einer Position tätig zu sein, in der ich mit den Mitgliedern meiner Arbeitsgruppe zusammen sein kann	+	TI
12	Bei der Arbeitsgruppe zu bleiben, mit der ich gerade arbeite	+	TI
13	Mit meinen Freunden über meine Arbeit zu sprechen	+	AI
14	Meiner Familie von der Arbeit zu erzählen	+	AI
15	An meinem jetzigen Arbeitsplatz beschäftigt zu bleiben	+	AI
16	In meinem jetzigen Berufsbild weiterhin zu arbeiten	+	AI
17	Teil der Organisation zu sein	+	OI
18	Für die Organisation zu arbeiten	+	OI
19	Stolz auf die Organisation zu sein	+	OI
20	Der Organisation gegenüber loyal zu sein	+	OI

Antwortvorgaben

6-stufige Likertskala

1. Überhaupt nicht wichtig
2. Nicht wichtig
3. Eher nicht wichtig
4. Eher wichtig
5. Wichtig
6. Sehr wichtig

Aufgaben-basierte Job Identität / task-based job identity ($\alpha = .81$)

Instruktion

Im Folgenden geht es darum, die für Sie besonders wichtige Tätigkeiten in Ihrem beruflichen Alltag zu identifizieren. Bewerten Sie die Aussagen bitte so ehrlich und offen wie möglich.

Items

+ / – = positiv bzw. negativ im Sinne der Skala formuliert

Subskalen:

K = kreative Aufgaben ($\alpha = .9$)

HA = herausfordernde Aufgaben ($\alpha = .84$)

PA = (pro)soziale Aufgaben ($\alpha = .82$)

ABG = Aufgaben, die einen Beitrag zur Gesellschaft leisten ($\alpha = .9$)

ASS = Aufgaben, die mit dem sozialen Status zusammenhängen ($\alpha = .86$)

PHA = physische Aufgaben ($\alpha = .87$)

Nr.	Item	Polung	Subskala
1	Ich mag am liebsten kreative Aufgaben in meinem beruflichen Alltag.	+	K
2	Kreativ sein ist mir bei meinen beruflichen Aufgaben sehr wichtig.	+	K
3	Ich mag am liebsten berufliche Aufgaben, die mich herausfordern.	+	HA
4	Ich beschäftige mich gerne mit beruflichen Aufgaben, bei denen ich komplizierte Probleme lösen muss.	+	HA
5	Ich mag am liebsten berufliche Aufgaben, bei denen ich mit Menschen interagiere.	+	PA
6	Durch meine beruflichen Aufgaben mit Menschen in Kontakt zu kommen, ist mir besonders wichtig.	+	PA
7	Berufliche Aufgaben, bei denen ich andere Menschen unterstütze, bereiten mir am meisten Freude.	+	PA
8	Mir ist es besonders wichtig, durch meine beruflichen Aufgaben anderen Menschen zu helfen.	+	PA
9	Ich mag am liebsten berufliche Aufgaben, die einen Beitrag zur Gesellschaft leisten.	+	ABG
10	Mir ist es besonders wichtig, dass ich mit meinen beruflichen Aufgaben einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leiste.	+	ABG
11	Mir ist es besonders wichtig, mit meinen beruflichen Aufgaben Ungerechtigkeiten in der Gesellschaft abzubauen.	+	ABG
12	Ich mache mir kaum Gedanken darüber, inwieweit die Ausführung meiner beruflichen Aufgaben zu Gerechtigkeit in der Gesellschaft führt.	-	ABG
13	Ich mag am liebsten berufliche Aufgaben, die mir bei anderen viel Ansehen bringen.	+	ASS
14	Ich arbeite besonders gerne an beruflichen Aufgaben, mit denen man auch mal vor anderen angeben kann.	+	ASS
15	Je mehr Ansehen mir eine berufliche Aufgabe bei meinen Mitmenschen bringt desto besser.	+	ASS

16	Ich mag am liebsten körperliche Aufgaben in meinem beruflichen Alltag.	+	PHA
17	Mir gefallen besonders berufliche Aufgaben, bei denen man sich körperlich anstrengen muss.	+	PHA
18	Ich bevorzuge handwerkliche Aufgaben in meinem Arbeitsalltag.	+	PHA

Antwortvorgaben

6-stufige Likertskala

1. Trifft überhaupt nicht zu
2. Trifft nicht zu
3. Trifft eher nicht zu
4. Trifft eher zu
5. Trifft zu
6. Trifft voll zu

Bereich 3: Facetten der Wahrnehmung des Arbeitsplatzes

Arbeitszufriedenheit aus dem Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldham, 1974)

Instruktion

Bitte geben Sie an, wie zufrieden Sie mit folgenden Aspekten Ihrer Arbeit sind.

Items

+ / – = positiv bzw. negativ im Sinne der Skala formuliert

Subskalen:

AZ = allgemeine Zufriedenheit

SZ = spezifische Zufriedenheit

Nr.	Item	Polung	Subskala
1	Generell bin ich sehr zufrieden mit meiner Arbeit.	+	AZ
2	Ich denke oft daran, meine Arbeit zu kündigen.	-	AZ
3	Ich bin im Allgemeinen mit der Art meiner Tätigkeit zufrieden.	+	AZ
4	So zufrieden bin ich mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes.	+	SZ
5	So zufrieden bin ich mit den Möglichkeiten, mich durch meine Arbeit persönlich weiterzuentwickeln.	+	SZ
6	So zufrieden bin ich mit dem Ausmaß, in dem man mich gerecht dafür entlohnt, bezogen auf das, was ich für meinen Arbeitgeber beitrage.	+	SZ
7	So zufrieden bin ich mit den Zukunftsaussichten in meinem Betrieb (z.B.: mit der Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes in der zukünftigen Entwicklung des Betriebs).	+	SZ
8	So zufrieden bin ich mit dem Ausmaß, in dem meine Tätigkeit mich persönlich herausfordert.	+	SZ

Antwortvorgaben 1&2

6-stufige Likertskala

1. Trifft überhaupt nicht zu
2. Trifft nicht zu
3. Trifft eher nicht zu
4. Trifft eher zu
5. Trifft zu
6. Trifft voll zu

Antwortvorgaben 3-8

6-stufige Likertskala

1. Überhaupt nicht zufrieden
2. Nicht zufrieden
3. Eher nicht zufrieden

4. Eher zufrieden
5. Zufrieden
6. Voll zufrieden

Arbeitsengagement aus der Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al. 2006)

Instruktion

Im Folgenden geht es darum, wie Sie sich bei Ihrer Arbeit fühlen. Bitte geben Sie an, wie häufig oder selten Ihre Arbeit die folgenden Emotionen auslöst.

Items

+ / – = positiv bzw. negativ im Sinne der Skala formuliert

Nr.	Item	Polung
1	Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	+
2	Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.	+
3	Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	+
4	Meine Arbeit inspiriert mich.	+
5	Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	+
6	Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.	+
7	Ich bin stolz auf meine Arbeit.	+
8	Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	+
9	Meine Arbeit reißt mich mit.	+

Antwortvorgaben

6-stufige Likertskala

1. Nie
2. Selten
3. Manchmal
4. Eher häufig
5. Häufig
6. (fast) Immer

Flow-Erleben aus der Flow-Frequency Scale (Bartzik, Aust & Peifer, 2021)

Instruktion

Wie häufig erlebten Sie es in den letzten zwei Wochen, dass..

Items

+ / – = positiv bzw. negativ im Sinne der Skala formuliert

Nr.	Item	Polung
-----	------	--------

1	... Sie in Ihrer Tätigkeit Freude empfanden?	+
2	... Sie ganz in einer Tätigkeit aufgingen?	+
3	... Sie genau im richtigen Maße gefordert waren?	+
4	... Sie Ihre Tätigkeit genießen konnten?	+
5	... Sie Ihre Fähigkeiten optimal einsetzen konnten?	+
6	... die Anforderungen wie für Sie gemacht waren?	+
7	... sich Ihr Tun gut anfühlte?	+
8	... Sie sich mühelos konzentrieren konnten?	+
9	... Sie während Ihrer Tätigkeit an nichts anderes dachten?	+
10	... all die oben beschriebenen Erfahrungen im gleichen Moment auftraten, Sie also ganz in einer Tätigkeit aufgingen und sich mühelos konzentrieren konnten, während Sie optimal gefordert waren und sich Ihr Tun gut anfühlte?	+

Antwortvorgaben

6-stufige Likertskala

1. Nie
2. Selten
3. Manchmal
4. Eher häufig
5. Häufig
6. (fast) Immer

Selbstwirksamkeit aus der Allgemeinen Selbstwirksamkeits Kurzsкала (Bierlein et al. 2012)

Instruktion

Im Folgenden geht es um Ihre Einschätzung, inwiefern Sie auch schwierige Situationen bewältigen können. Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, inwieweit diese auf Sie persönlich zutrifft.

Items

+ / – = positiv bzw. negativ im Sinne der Skala formuliert

Nr.	Item	Polung
1	In schwierigen Situationen bei der Arbeit kann ich mich auf meine Fähigkeiten verlassen.	+
2	Die meisten Probleme bei meiner Tätigkeit kann ich aus eigener Kraft gut meistern.	+
3	Auch anstrengende und komplizierte Aufgaben bei meiner Arbeit kann ich in der Regel gut lösen.	+

Antwortvorgaben

6-stufige Likertskala

1. Trifft überhaupt nicht zu
2. Trifft nicht zu
3. Trifft eher nicht zu
4. Trifft eher zu
5. Trifft zu
6. Trifft voll zu

Wohlbefinden aus dem WHO-5 (WHO, 1998)

Instruktion

Die folgenden Aussagen betreffen Ihr Wohlbefinden in den letzten zwei Wochen. Bitte markieren Sie bei jeder Aussage die Rubrik, die Ihrer Meinung nach am besten beschreibt, wie Sie sich in den letzten zwei Wochen gefühlt haben.

In den letzten zwei Wochen...

Items

+ / – = positiv bzw. negativ im Sinne der Skala formuliert

Nr.	Item	Polung
1	... war ich froh und guter Laune.	+
2	... habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt.	+
3	... habe ich mich energisch und aktiv gefühlt.	+
4	... habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt.	+
5	... war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren.	+

Antwortvorgaben

6-stufige Likertskala

1. Zu keinem Zeitpunkt
2. Ab und zu
3. etwas weniger als die Hälfte der Zeit
4. etwas mehr als die Hälfte der Zeit
5. Meistens
6. Die ganze Zeit

Bereich 4: Evaluation des KI-Systems

Einstellungen zur KI adaptiert aus Ajzen & Fischbein, 1980

Instruktionen

Bitte beantworten Sie nun alle folgenden Aussagen. Die Aussagen beziehen sich auf die potenzielle Unterstützung im Arbeitsalltag, welche KI-System XY¹ Ihnen bringt.

Die Unterstützung durch ISi-Speech empfinde ich als...

¹XY durch den Namen der KI ersetzen, die evaluiert werden soll.

Items

+ / - = positiv bzw. negativ im Sinne der Skala formuliert

Nr.	Item
1	...Schlecht-Gut
2	...Unklug-Klug
3	...Unvorteilhaft-Vorteilhaft
4	...Schädlich-Nützlich
5	...Negativ-Positiv

Antwortvorgaben

6-stufige Likertskala

1. Sehr X
2. X
3. Eher X
4. Eher Y
5. Y
6. Sehr Y

Wobei X & Y die Pole der Skala darstellen, z. B. X = Schlecht, Y = Gut.

Mensch-KI-Teaming ($\alpha = .9$)

Instruktion

Wie bewerten Sie folgende Aussagen bezüglich Ihrer Zusammenarbeit mit KI-System XY¹?

¹XY durch den Namen der KI ersetzen, die evaluiert werden soll.

Items

+ / - = positiv bzw. negativ im Sinne der Skala formuliert

Nr.	Item	Polung
-----	------	--------

1	Wenn ich mit dem KI-System arbeite, habe ich das Gefühl, das KI-System entlastet mich von Aufgaben, die ich weniger gerne selber mache.	+
2	Wenn ich mit dem KI-System zusammenarbeite, können wir zusammen mehr erreichen als ich oder das KI-Systeme alleine.	+
3	Das KI-System übernimmt wichtige ergänzende Aufgaben, zu denen ich sonst aufgrund von Zeitmangel nicht kommen würde.	+
4	Wenn ich mit dem KI-System zusammenarbeite, dann ergänzen wir uns ideal.	+
5	Wenn ich mit dem KI-System zusammenarbeite, kann jede*r seine Stärken optimal einbringen.	+
6	Die Zusammenarbeit mit dem KI-System führt dazu, dass ich mich voll und ganz auf die wichtigen Aspekte meiner Arbeit konzentrieren kann.	+
7	Das KI-System übernimmt Aufgaben, die mir eigentlich Spaß machen und die ich lieber selbst machen möchte.	-
8	Mit dem KI-System zusammenzuarbeiten führt dazu, dass ich nur noch Resttätigkeiten mache, die mich eigentlich langweilen.	-
9	Wenn ich mit dem KI-System arbeite, frage ich mich am Ende des Arbeitstages, ob ich diese Arbeit eigentlich noch weiter machen will.	-
10	Ich fühle mich in der Zusammenarbeit mit dem KI-System als wirkliches Team.	+
11	Durch die Zusammenarbeit mit dem KI-System kann ich kreativere Lösungen entwickeln, auf die ich alleine nicht gekommen wäre.	+
12	Die Zusammenarbeit mit dem KI-System inspiriert mich.	+
13	In der Zusammenarbeit mit dem KI-System fühle ich mich wie in einem richtigen Team.	+

Antwortvorgaben

5-stufige Likertskala

1. Stimme überhaupt nicht zu
2. Stimme teilweise nicht zu
3. Weder noch
4. Stimme teilweise zu
5. Stimme voll zu

Task-Technology-Fit ($\alpha = .91$)

Instruktion

Wie bewerten Sie folgende Aussagen bezüglich Ihrer Zusammenarbeit mit KI-System XY¹?

¹XY durch den Namen der KI ersetzen, die evaluiert werden soll.

Items

+ / - = positiv bzw. negativ im Sinne der Skala formuliert

Nr.	Item	Polung
1	Wer dieses KI-System entwickelt hat, hat sich wirklich Gedanken gemacht, wie man meine Aufgaben sinnvoll unterstützen kann.	+
2	Man merkt, dass bei der Entwicklung dieses KI-Systems jemand dabei war, der/die meine Arbeit versteht.	+
3	Man merkt, dass bei der Entwicklung dieses KI-System jemand einbezogen wurde, der meine Arbeitsabläufe kennt.	+
4	Das KI-System passt sehr gut zu den Aufgaben, die ich mache.	+
5	Die Zusammenarbeit mit dem KI-System ist eine Bereicherung für meine Arbeit.	+

Antwortvorgaben

5-stufige Likertskala

1. Stimme überhaupt nicht zu
2. Stimme teilweise nicht zu
3. Weder noch
4. Stimme teilweise zu
5. Stimme voll zu

Wohlbefinden in der Zusammenarbeit mit dem KI-System ($\alpha = .89$)

Instruktion

Wie bewerten Sie folgende Aussagen bezüglich Ihrer Zusammenarbeit mit KI-System XY¹?

¹XY durch den Namen der KI ersetzen, die evaluiert werden soll.

Items

+ / - = positiv bzw. negativ im Sinne der Skala formuliert

Nr.	Item	Polung
1	In der Zusammenarbeit mit dem KI-System fühle ich mich wohl.	+
2	Ich kann mir vorstellen, dass mir die Zusammenarbeit mit einem solchen KI-System auf Dauer Spaß machen wird.	+
3	Ich kann mir gut vorstellen, dass mich die Zusammenarbeit mit einem solchen KI-System langfristig weiterbringen wird.	+

Antwortvorgaben

5-stufige Likertskala

1. Stimme überhaupt nicht zu
2. Stimme teilweise nicht zu
3. Weder noch
4. Stimme teilweise zu
5. Stimme voll zu

Literatur

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behaviour*. Prentice Hall
- Bartzik, M., Aust, F., & Peifer, C. (2021). Negative effects of the COVID-19 pandemic on nurses can be buffered by a sense of humor and appreciation. *BMC nursing*, *20*(1), 1-12.
- Berretta, S., Tausch, A., Peifer, C., & Kluge, A. (2023). The Job Perception Inventory: considering human factors and needs in the design of human–AI work. *Frontiers in Psychology*, *14*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1128945>
- Bierlein, C., Kovaleva, A., Kemper, C. J., & Rammstedt, B. (2012). Ein Messinstrument zur Erfassung subjektiver Kompetenzerwartungen: Die Allgemeine Selbstwirksamkeit Kurzskala (ASKU).
- Crocetti, E., Schwartz, S. J., Fermani, A., & Meeus, W. (2010). The Utrecht-management of identity commitments scale (U-MICS). *European Journal of Psychological Assessment*.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1974). The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*, *91*(6), 1321
- Parker, S. K., & Knight, C. (2024). The SMART model of work design: A higher order structure to help see the wood from the trees. *Human Resource Management*, *63*(2), 265-291.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, *66*(4), 701-716.
- Welbourne, T. M. (2012). The role-based identity scale: Towards a parsimonious measure of work-related identity.
- WHO. (1998). *Wellbeing Measures in Primary Health Care/The Depcare Project*. WHO Regional Office for Europe, Copenhagen.