

Der Einfluss von Rollenstress auf Burnout-Anzeichen von Dekaninnen und Dekanen in deutschen Universitäten

Benedict Jackenkroll, Christian Julmi

Zusammenfassung: In der vorliegenden quantitativen Untersuchung mit $N = 221$ Dekaninnen und Dekanen deutscher Universitäten wird der Frage nachgegangen, inwiefern sich die Rollenstressoren, denen die Dekanin bzw. der Dekan in der Ausübung des Amtes ausgesetzt ist, auf die beiden Burnout-Facetten *Erschöpfung* und *Distanzierung von der Arbeit* auswirkt. Regressionsergebnisse legen eine besondere Relevanz des qualitativen und des quantitativen Rollenoverloads nahe, während Rollenkonflikte und Rollenambiguität weniger relevant erscheinen.

Schlüsselwörter: Dekaninnen und Dekanen, Universitäten, Rollenstress, Burnout

The impact of role stress on burnout of deans in German universities

Abstract: A quantitative study with $N = 221$ deans of German universities examines the question to what extent the role stressors to which a dean is exposed in the execution of his or her office have an effect on the two burnout facets of exhaustion and distance from work. Regression results suggest a particular relevance of qualitative and quantitative role overload, while role conflicts and role ambiguity appear less relevant.

Keywords: deans, universities, role stress, burnout

1 Einleitung

Die Dekaninnen und Dekane stellen die Leiter der dezentralen Fachbereiche bzw. Fakultäten deutscher Universitäten dar und wurden im Zuge der Hochschulreformen mit weitreichenden Zuständigkeiten und Entscheidungskompetenzen ausgestattet. Sie sollen als mittlere Führungskräfte die Universitätsziele in den Fachbereichen umsetzen. In den Bereichen Lehre und Qualitätssicherung können sie inzwischen eigene Entscheidungen treffen und sind dem Fakultätsrat gegenüber nur noch rechenschaftspflichtig. Im Bereich Forschung liegen die Entscheidungen zwar weiterhin primär bei der Professorenschaft, die Dekaninnen und Dekane können jedoch mit ihren Entscheidungen zur Profilbildung die Forschung mittelbar beeinflussen (Coelln, 2017; Scholkmann, 2010).

Das inzwischen in allen Universitäten eingeführte, stärker hierarchisch geprägte Steuerungsmodell orientiert sich an dem Leitbild des New Public Managements. Es soll dazu beitragen, die Effizienz der Steuerungsprozesse zu erhöhen. Unbestritten lässt sich die Stärkung der Dekaninnen und Dekane als Lösung für Probleme ansehen, die von Verhandlungen als Folge des Kollegialitätsprinzips verursacht wurden. So führten nach dem Kollegialitätsprinzip getroffene Entscheidungen häufig nur zu einem Minimalkonsens, während sich die Entscheidungsfindung in die Länge zog oder verhindert wurde. Es werden nun kürzere Entscheidungswege, eine höhere Entscheidungsqualität und weniger Probleme mit Partikularinteressen erwartet. Zudem kann die Stärkung als eine Entlastung der Professorenschaft angesehen werden, damit diese mehr Zeit für ihre eigentlichen Aufgaben in der Forschung und Lehre haben (Hüther, 2008; Scherm & Jackenkroll, 2016; Webler, 2009).

Demgegenüber mehren sich in den letzten Jahren Berichte über eine Reihe nicht intendierter Effekte des neuen Steuerungsmodells, die das Potenzial aufweisen, die intendierten zu konterkarieren. Beiträge weisen unter anderem auf Belastungsdruck, Erschöpfung, Zerreibungsprozesse, wachsenden Frust, Ohnmacht bis hin zur Resignation und somit auf Burnout-Anzeichen der Dekaninnen und Dekane hin. Die geschilderte Situation wird vornehmlich auf den gestiegenen Rollenstress zurückgeführt, der durch inkonsistente, unklare oder übermäßige Erwartungen ausgelöst wird (Bogumil et al., 2013; Günther, 2009; Kaufmann, 2012; Palte, 2015; Radtke, 2007; Richthofen, 2006; Scholz & Stein, 2014a). Diese Überlegungen sind durchaus plausibel, da empirische Studien aus dem Unternehmenskontext schon länger auf einen positiven Zusammenhang zwischen Rollenstress und Burnout hindeuten (Cordes & Dougherty, 1993; Lee & Ashforth, 1996; Örtqvist & Wincent, 2006).

Belastbare Aussagen über den Zusammenhang zwischen den Rollenstressoren der Dekaninnen und Dekane und Burnout-Anzeichen sind jedoch derzeit nicht möglich, da empirische Untersuchungen in Universitäten bislang fehlen. Auch wenn ähnliche Zusammenhänge wie in Unternehmen naheliegen, sollten diese angesichts der organisatorischen Besonderheiten der Universitäten und der Alleinstellungsmerkmale des Amts einer dezidierten empirischen Überprüfung unterzogen werden. Anders als in Unternehmen sind die Dekaninnen und Dekane als das mittlere Management ihrer Universität keine direkten Vorgesetzten der geführten Personen, also der Professorenschaft, und diesen gegenüber auch nicht weisungsbefugt. Darüber hinaus können sie den Verbleib oder den Aufstieg von Professorinnen und Professoren innerhalb der Organisationsstruktur nicht beeinflussen, so dass ihr Durchsetzungspotenzial insgesamt gering ist (Kaufmann, 2012). Hinzu kommt, dass die Dekaninnen und Dekane (anders als in Unternehmen) in der Regel keine Ambitionen haben, aufzusteigen, sondern umgekehrt nach ihrer Amtszeit wieder in den Kreis der Professorenschaft zurückkehren.

Die existierenden Erkenntnisse zum Rollenstress bzw. Burnout bei den „Deans“ aus dem amerikanischen Raum (Mirvis, Graney, Ingram, Tang & Kilpatrick, 2006; Montez, Wolverson & Gmelch, 2002) sind zu unspezifisch, da sie jeweils Rollenstress oder Burnout und nicht deren Zusammenhang betrachten. Aufgrund der Unterschiede zwischen der Rolle des Deans und der deutschen Dekanin bzw. des deutschen Dekans könnten hier Erkenntnisse allenfalls als Anhaltspunkte dienen (Günther, 2009; Roche, 2014). Das Fehlen belastbarer Erkenntnisse ist jedoch auch aus praktischer Sicht problematisch, da die Hochschulpolitik und die Hochschulverantwortlichen weder ein Problembewusstsein entwickeln noch ge-

gebenenfalls notwendige Gegensteuerungsmaßnahmen einleiten können. Neben den Dekaninnen und Dekanen als direkte Leittragende ist auch die Funktions- und Leistungsfähigkeit der gesamten Universität betroffen, deren Sicherstellung aufgrund der Hochschulautonomie wesentlich stärker als früher in der Verantwortung der Universitäten liegt.

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, den Zusammenhang zwischen Rollenstress und Burnout-Anzeichen von Dekaninnen und Dekanen an deutschen Universitäten theoretisch zu beleuchten und quantitativ-empirisch zu überprüfen.

2 Rollentheoretische Grundüberlegungen

2.1 Arten von Rollenstress

Die auf Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek und Rosenthal (1964) zurückgehende Rollentheorie besagt, dass sich eine Rolle aus den wahrgenommenen Erwartungen ergibt, die an die Rolleninhaberin bzw. den Rolleninhaber gerichtet ist. Die Urheberin bzw. der Urheber dieser Erwartungen wird als Rollensenderin bzw. Rollensender bezeichnet. Hierbei kann es sich um eine andere Person handeln, aber auch die Person selbst kann Erwartungen an ihre eigene Rolle richten. Sind Rollenerwartungen inkonsistent, unklar oder übermäßig, entsteht für die Inhaberin bzw. den Inhaber einer Rolle Rollenstress. In der Literatur werden mit Rollenkonflikten, Rollenambiguität und Rollenoverload drei Arten von Rollenstressoren unterschieden, deren Unabhängigkeit empirisch gut belegt ist (z.B. Eatough, Chang, Miloslavic & Johnson, 2011; González-Romá & Lloret, 1998; Örtqvist & Wincent, 2006).

Rollenkonflikte beziehen sich auf die Inkompatibilität von Rollenerwartungen. In der Literatur hat sich eine Unterscheidung in Personen-Rollen-Konflikte, Inter-Rollen-Konflikte, Inter-Sender-Konflikte und Intra-Sender-Konflikte etabliert. Sind Rollenerwartungen inkompatibel mit den Werten und Einstellungen der Rolleninhaberin bzw. des Rolleninhabers, spricht man von Personen-Rollen-Konflikten; nimmt die Betroffene bzw. der Betroffene verschiedene Rollen wahr, an die jeweils unterschiedliche, miteinander inkompatible Erwartungen gerichtet sind, von Inter-Rollen-Konflikten; wenn die Rollenerwartungen von einer Rollensenderin bzw. einem Rollensender inkompatibel mit den Rollenerwartungen einer anderen Rollensenderin bzw. einem anderen Rollensender sind, von Inter-Sender-Konflikten; und wenn sich verschiedene Rollenerwartungen desselben Rollensenders bzw. derselben Rollensenderin gegenseitig ausschließen, von Intra-Sender-Konflikten (Kahn et al., 1964; Rizzo, House & Lirtzman, 1970).

Rollenambiguität bezeichnet eine fehlende Klarheit bezüglich der mit der eigenen Rolle verbundenen Erwartungshaltung. Entweder sind die Erwartungen selbst unklar, oder die Rolleninhaberin bzw. der Rolleninhaber weiß nicht, welche Konsequenzen mit dem Erfüllen der Erwartungen verbunden sind (House & Rizzo, 1972). Rollenambiguität tritt vermehrt bei Veränderungsprozessen auf, wenn die bisherigen Rollenerwartungen ihre Gültigkeit verlieren, in Bezug auf die zukünftigen Rollenerwartungen aber noch Unklarheit besteht (Montez et al., 2002).

Rollenoverload liegt vor, wenn jemand nicht über die notwendigen Ressourcen zur Erfüllung der Erwartungen verfügt. Es wird zwischen quantitativem und qualitativem Rollenoverload unterschieden. Bei ersterem hat die Rolleninhaberin bzw. der Rolleninhaber

den Eindruck, die bestehenden Rollenerwartungen aufgrund fehlender zeitlicher Ressourcen, und bei letzterem, aufgrund fehlender Fähigkeiten, Kompetenzen oder Mittel nicht bzw. nicht adäquat erfüllen zu können (Cordes & Dougherty, 1993; Savelsbergh, Gevers, Van der Heijden & Poell, 2012).

2.2 Relevanz der Rollenstressoren für das Amt der Dekanin bzw. des Dekans

Für das Amt der Dekanin bzw. des Dekans erscheinen, wie nachfolgend erläutert wird, alle Arten von Rollenstress als relevant. Bezüglich der Rollenkonflikte können Personen-Rollen-Konflikte für Dekaninnen und Dekane entstehen, wenn sie universitätsleitungsseitig getroffene Entscheidungen in den Fachbereichen durchsetzen sollen, obwohl sie diesen selbst ablehnend gegenüberstehen (Kaufmann, 2012). Sie identifizieren sich in der Regel eher mit den Interessen der Professorenschaft als mit denjenigen der Universitätsleitung (Winterhager, 2012), so dass sie nicht selten Erwartungen gegenüberstehen, die mit ihren persönlichen Werten und Einstellungen kollidieren. Inter-Rollen-Konflikte entstehen für Dekaninnen und Dekane dadurch, dass sie weiterhin die Rolle der Professorin bzw. des Professors einnehmen und zwischen beiden Rollen ein potenzieller Interessenskonflikt besteht. Als Professorinnen und Professoren haben sie eigene Interessen, die in Konkurrenz zu denen anderer Professorinnen und Professoren innerhalb des Fachbereichs stehen können und nicht zwingend im Sinne des Fachbereichs sind (Epping, 2007; Kerbst, 2013). Inter-Sender-Konflikte ergeben sich insbesondere durch die „Sandwichposition“ zwischen der Universitätsleitung und der Professorenschaft (Meister-Scheytt & Möller, 2006; Scherm, 2014). In dieser muss zwischen Erwartungen vermittelt werden, die nicht selten unvereinbar und damit konfliktbeladen sind (Kaufmann, 2012; Scholz & Stein, 2014b). Zuletzt lassen sich auch Intra-Sender-Konflikte identifizieren. So ist etwa bekannt, dass Universitätsleitungen teilweise gegenüber dem Ministerium und der Professorenschaft jeweils unterschiedliche und unvereinbare Erwartungen kommunizieren (Double Talk), die dann auf unterschiedlichen Wegen an die Dekanin bzw. den Dekan herangetragen werden (Schimank, 2017). Auch Professorinnen und Professoren richten mitunter je nach Kontext unterschiedliche und unvereinbare Erwartungen an die Dekaninnen und Dekane (Kleve, 2015).

Rollenambiguität ergibt sich für Dekaninnen und Dekane vor allem dadurch, dass sich deren Rolle nach wie vor im Wandel befindet (Kaufmann, 2012). Für Dekaninnen und Dekane ist es häufig nicht möglich, auf die Routinen der Vorgängerin bzw. des Vorgängers zurückzugreifen (Reinmann, 2011). Darüber hinaus kann das Ausmaß der Rollenambiguität davon abhängen, inwieweit die Universität über eine klare Identität verfügt. Mangelt es an einer erkennbaren Grundorientierung, wird es den Dekaninnen und den Dekanen schwer fallen, ihre Rolle zu finden (Scherm, 2014).

Ein quantitativer Rollenoverload ergibt sich allein aufgrund des großen Aufgabenspektrums des Amtes (z.B. Webler, 2011) und den damit verbundenen, auszufüllenden Rollen. Die Rollenvielfalt wird insbesondere bei denjenigen Dekaninnen und Dekanen als umfassend und belastend beschrieben, die weiterhin in Forschung und Lehre tätig sind (Epping, 2007; Radtke, 2007), wobei wir aufgrund unsystematischer Beobachtungen davon ausgehen, dass dies nach wie vor bei der Mehrheit der Dekaninnen und Dekane der Fall ist. De-

kaninnen und Dekane im Nebenamt füllen z.B. Rollen als Forschende, Hochschullehrende, Doktoreltern, Habilitationseletern, Drittmittelbeschaffende, Gremienvertreter/in in der akademischen Selbstverwaltung, Mitglied von Berufungskommissionen, Autor/in sowie Gutachter/in für Fachzeitschriften und Berufungsverfahren aus (Palte, 2015).

Ein qualitativer Rollenoverload kann vor allem dann auftreten, wenn die zur adäquaten Ausfüllung des Amtes notwendigen Managementkompetenzen fehlen (Meister-Scheytt & Möller, 2006). Dekaninnen und Dekane stammen immer noch hauptsächlich aus dem Kreis der Professorenschaft und kehren nach ihrer Amtszeit in diesen zurück. Es sind Personen, die ursprünglich zur Leistungserbringung in Forschung und Lehre berufen wurden und nach ihrer Wahl Managementfunktionen übernehmen sollen, für die sie nicht ausgebildet sind (Detmer, 2007; Walpuski & Jessen, 2012). Die Komplexität des Amtes wird zudem oft unterschätzt, ohne deshalb eine Notwendigkeit zu einer systematischen Vorbereitung und Weiterbildung zu sehen (Webler, 2011). Anstatt vorhandene Managementenerfahrungen und -kompetenzen zu berücksichtigen, wird häufig allein auf das Senioritätsprinzip abgestellt (Scherer & Jackenkroll, 2016).

3 Rollenstressoren und Burnout der Dekane

Es steht außer Frage, dass Dekaninnen bzw. Dekane einer Vielzahl an Rollenstressoren ausgesetzt sind. Ein Problem wird daraus aber erst, wenn deren negativen Auswirkungen berücksichtigt werden. Einen Überblick über häufig untersuchte Auswirkungen von Rollenstress auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auch als dysfunktional für Organisationen zu betrachtet sind, liefern Metaanalysen. Diesbezüglich erfährt insbesondere das Burnout-Konzept eine große Beachtung in der Forschung (Cordes & Dougherty, 1993; Lee & Ashforth, 1996; Örtqvist & Wincent, 2006). Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Burnout mit starken Leistungseinbrüchen bis hin zu längeren Ausfällen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verbindung steht und somit den organisationalen Erfolg entscheidend mindern kann (Demerouti, Bakker & Leiter, 2014; Gorji, 2011; Kwag & Kim, 2009).

Burnout entsteht, wenn Menschen am Arbeitsplatz dauerhaft Stress ausgesetzt sind und diesen nicht mehr bewältigen können. Trotz anhaltender Diskussion über die Konzeptualisierung von Burnout legen inzwischen einige Studien übereinstimmend nahe, dass das Burnout-Syndrom im Kern aus den beiden Facetten (1) Erschöpfung und (2) Distanzierung von der Arbeit besteht (z.B. Demerouti, Bakker, Vardakou & Kantas, 2003; Qiao & Schaufeli, 2011; Reis, Xanthopoulou & Tsaousis, 2015). Die Facette der Erschöpfung bezieht sich auf das Stresserleben der Betroffenen und ist mit einem wahrgenommenen Energieverlust und Verbrauch emotionaler, physischer und kognitiver Ressourcen sowie einem allgemein negativen Befinden verbunden. Das Stresserleben und der drohende Verlust von Ressourcen gehen zudem mit einem psychischen Rückzug einher, der sich in einer zunehmenden Distanzierung von der Arbeit manifestiert. Die Facette der Distanzierung von der Arbeit zeigt sich in einem Gefühl der Gleichgültigkeit sowie einem abgestumpften Kommunikationsverhalten. Damit verbunden sind eine Störung zwischenmenschlicher Beziehungen und eine erlebte Entfremdung sowohl von anderen als auch von sich selbst (Demerouti et al., 2003).

Ein positiver Zusammenhang zwischen Rollenstressoren und den Burnout-Facetten Erschöpfung und Distanzierung von der Arbeit gilt schon länger als konzeptionell fundiert und insbesondere für den Unternehmenskontext empirisch gut gesichert. Stresserfahrungen durch Rollenkonflikte, Rollenambiguität und Rollenoverload beanspruchen die emotionalen Ressourcen und führen zur Erschöpfung der Betroffenen. Diese Stresserfahrungen können zudem zu einer Distanzierung von der Arbeit führen. Das Distanzierungsverhalten der Betroffenen schafft einen emotionalen Puffer und stellt eine natürliche Stressbewältigungsreaktion dar (Cordes & Dougherty, 1993; Lee & Ashforth, 1996; Örtqvist & Wincent, 2006).

Neben den in der Einleitung erwähnten hochschulspezifischen Beträgen, die einen positiven Zusammenhang zwischen den Rollenstressoren der Dekanin bzw. des Dekans und den beiden Facetten von Burnout nahelegen, lässt sich der Zusammenhang zwischen Rollenstress und Burnout bei Dekaninnen und Dekanen theoretisch durch das Effort-Reward-Imbalance-Modell erklären. Dieses unterstellt, dass ein wahrgenommenes Ungleichgewicht zwischen Arbeitsbeanspruchung auf der einen und Gegenleistungen wie Gehalt und Wertschätzung auf der anderen Seite Stress verursachen kann und somit die Burnout-Gefahr forciert (Kinman, 2016; Siegrist et al., 2004). Betrachtet man so die Situation der Dekaninnen und Dekane, ist von einem wahrgenommenen Ungleichgewicht zu Lasten der Arbeitsbeanspruchung auszugehen. Während die Umgestaltung des Amtes den Rollenstress und damit die Arbeitsbeanspruchung deutlich gesteigert hat, sind die Gegenleistungen – je nach Bundesland und Universität etwas unterschiedlich – nicht bzw. nicht gleichermaßen gestiegen. Die Anerkennung und Wertschätzung, die den Dekaninnen und Dekanen entgegengebracht wird, ist nicht erkennbar gestiegen. Seitens der Professorenschaft werden sie nicht selten als Erfüllungsgehilfen bzw. -gehilfen der Universitätsleitung betrachtet (Scholkmann, 2010) oder als Arbeitskräfte gesehen, die ihnen „lästige Kommunikations-, Organisations- und Verwaltungsarbeit abnehmen“ (Kleve, 2015, S. 58). Auch die finanzielle Honorierung wird weiterhin bemängelt (z.B. Günther, 2009; Henningsen, Konrad & Jonas, 2018). Vor allem in der C-Besoldung steht diese in einem Missverhältnis zum gestiegenen Arbeitsaufwand. Das Stresserleben der Dekaninnen und Dekane und damit zwangsläufige Auswirkungen auf Erschöpfungs- und Distanzierungsanzeichen könnten zum Teil darin begründet liegen, wie diese ihre spezifische Situation in Bezug auf Arbeitsbeanspruchung und Gegenleistung wahrnehmen.

Angesichts der dargelegten allgemeinen und kontextspezifischen Hinweise liegt es nahe, bei Dekaninnen und Dekanen von einem positiven Zusammenhang zwischen den vier Rollenstressoren und den beiden Facetten von Burnout auszugehen. Es wurden daher folgende acht Hypothesen gebildet:

Hypothese 1a-1d:

Die Rollenkonflikte (*H1a*), die Rollenambiguität (*H1b*), der quantitative Rollenoverload (*H1c*) und der qualitative Rollenoverload (*H1d*) stehen in einem positiven Zusammenhang mit der Erschöpfung von Dekaninnen und Dekanen.

Hypothese 2a-2d:

Die Rollenkonflikte (*H2a*), die Rollenambiguität (*H2b*), der quantitative Rollenoverload (*H2c*) und der qualitative Rollenoverload (*H2d*) stehen in einem positiven Zusammenhang mit der Distanzierung von der Arbeit von Dekaninnen und Dekanen.

4 Methode

4.1 Vorgehen und Stichprobe

Zur Prüfung der Hypothesen wurde eine quantitative, internetgestützte, anonyme Befragung durchgeführt. Die Erstellung des Fragebogens erfolgte mit der Software Unipark, die Datenauswertung mit SPSS. Die Befragten wurden via E-Mail eingeladen, zudem fand ein einmaliges Nachfassen statt. Die E-Mail enthielt Informationen über Studie, Datenschutz und -verwendung sowie den Link zur Befragung. Es wurden sämtliche 665 Dekaninnen und Dekanen (sowie Personen in einem vergleichbaren Amt) an allen deutschen Universitäten bzw. Hochschulen mit Universitätsstatus in staatlicher Trägerschaft angeschrieben. Die hierfür notwendigen Kontaktdaten wurden den im Internet öffentlich zugänglichen Homepages der Fakultäten bzw. Fachbereiche entnommen. Da möglichst alle Kontaktdaten zum Zeitpunkt der Befragung eine hohe Aktualität aufweisen sollten, erfolgte dies in einer konzentrierten Aktion zeitnah vor der Befragung. Die Datenerhebung fand im Herbst 2016 statt, der Fragebogen war für sieben Wochen im Feld. Die mittlere Bearbeitungszeit betrug nur ca. 13 Minuten (arithmetisches Mittel) bzw. 10 Minuten (Median), so dass eine Beeinträchtigung der Antwortqualität durch Ermüdungseffekte (Galesic & Bosnjak, 2009) weitgehend ausgeschlossen werden kann. Von den 665 angeschriebenen Dekaninnen und Dekanen haben 282 (42.41%) den Fragebogen angefangen und $N = 221$ (33.23%) vollständig beendet. Sogenannte Non-Response-Verzerrungen (Scholl, 2018) sind nie vollständig auszuschließen und auch nur bedingt nachzuhalten. Eine auffällige systematische Verzerrung hinsichtlich der Antwortbereitschaft ließ sich aus den gewonnenen Daten zur Beschreibung der Stichprobe nicht ableiten. Dies trifft auch auf die Betrachtung der Abbrüche und die Auslassungen von Items zu. Wie für solche Befragungen üblich, erfolgten fast alle Abbrüche auf den ersten Seiten der Befragung. Im weiteren Verlauf gab es nur sehr vereinzelte Abbrüche und keine auffällige Mehrung von Abbrüchen bei bestimmten Frageblöcken. Zudem wurden nahezu alle Fragenblöcke komplett ausgefüllt.

Um die Stichprobe näher beschreiben zu können, wurden das Alter der Universität, die Anzahl der Fachbereiche der Universität, die Anzahl der Studierenden und Professorinnen bzw. Professoren der Universität, die Fachrichtung des Fachbereichs, die Anzahl der Studierenden und Professorinnen bzw. Professoren des Fachbereichs, das Geschlecht, das Alter, die Dauer der Universitätszugehörigkeit, die übliche Amtsdauer in dem jeweiligen Fachbereich, die Ausführung des Amtes als Neben- oder Hauptamt, die Anzahl der bisher angetretenen Amtszeiten sowie die bisherige gesamte Amtsdauer der Dekanin bzw. des Dekans miterhoben. Ein genauer Abgleich der erhobenen Stichprobe mit der Verteilung der Grundgesamtheit war für diese spezielle Untersuchungsgruppe nur eingeschränkt möglich. Wenig überraschend gibt es keine detaillierten Daten zur Grundgesamtheit. Da es nur relativ wenige hauptamtliche Dekaninnen und Dekane gibt, variiert die Verteilung einiger Merkmale regelmäßig. Anhand der uns zur Verfügung stehenden Informationen, die zum Teil auf im Vorfeld der Befragung selbsterfassten Daten beruhen, konnten wir keine besonderen für die vorliegenden Untersuchung relevanten Abweichungen feststellen, was angesichts der hohen Rücklaufquote, die die Wahrscheinlichkeit einer Ähnlichkeit von Stichprobe und Grundgesamtheit zumindest nahelegt, jedoch auch verwundert hätte. Im Anhang findet sich eine Tabelle, anhand derer die Verteilung der miterhobenen Merkmale nachvollzogen werden kann.

4.2 Messinstrumente

Um die Güte der Messung sowie eine breite Anschlussfähigkeit an die Forschung gewährleisten zu können, sind nur etablierte Instrumente herangezogen worden. Für die weiteren Analysen wurden dann ausschließlich Skalen verwendet, deren faktorielle Gültigkeit (Fürrtratt-Kriterium) und Reliabilität (Cronbachs α) für diese Untersuchung bestätigt werden konnten. Durch eine Betrachtung der Korrelationen sowie der üblichen Kollinearitätsstatistiken (Toleranz/VIF) konnte zudem ein Multikollinearitätsproblem ausgeschlossen werden.

Die Konstrukte Rollenkonflikt und Rollenambiguität wurden mit der *Role Stress Scale* von Rizzo et al. (1970) erhoben, die bis heute das Standardinstrument darstellt. Rollenkonflikte werden über acht Items (z.B. „Ich muss Dinge tun, die eigentlich anders gemacht werden sollten“), Rollenambiguität über sechs Items (z.B. „Ich bin sicher, wie viel Autorität ich habe“) erfasst. Bei der Hauptkomponentenanalyse zu den Rollenkonflikten (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium [KMO] = .78) zeigte sich, dass die acht Items auf zwei verschiedene Faktoren laden (erklärte Varianz = 60.19%, Faktorladungen [FL] $\geq$.55). Der erste, aus fünf Items bestehende Faktor spiegelt diejenigen Rollenkonflikte wider, die auf unterschiedlichen Erwartungen höchstens einer Person oder Rolle basieren (Personen-Rollen-Konflikte und Intra-Sender-Konflikte), während der Rollenkonflikt bei dem zweiten, aus drei Items bestehenden Faktor auf unterschiedlichen Erwartungen mindestens zweier Personen oder Rollen beruht (Inter-Sender-Konflikte und Inter-Rollen-Konflikte). Entsprechend dieser Faktorenstruktur wurden zwei Rollenkonfliktskalen gebildet. Sowohl die Skala Ein-Personen-Rollenkonflikt (α = .80, 5 Items) als auch die Skala Mehr-Personen-Rollenkonflikt (α = .75, 3 Items) haben sich als reliabel erwiesen. Die Hauptkomponentenanalyse zur Rollenambiguität (KMO = .83) zeigte einen Faktor (erklärte Varianz = 53.94%) und angemessene Faktorladungen (FL $\geq$.65) bei guter Reliabilität (α = .81, 6 Items). Der quantitative Rollenoverload wurde mit drei Items von Beehr, Walsh und Taber (1976) erfasst (z.B. „Ich habe genug Zeit, um zu tun, was von mir in meinem Job erwartet wird“). In der Hauptkomponentenanalyse (KMO = .67) ergab sich ein Faktor (erklärte Varianz = 62.40%) mit guten Faktorladungen (FL $\geq$.78) und akzeptabler Reliabilität (α = .70). Zur Erhebung des qualitativen Rollenoverloads wurden vier Items von Näswall, Baraldi, Richter, Hellgren und Sverke (2006) herangezogen, die ursprünglich auf Sverke, Hellgren und Öhrming (1999) zurückgehen. Die Items (z.B. „Ich finde meine Verantwortlichkeiten unzumutbar“) luden in der Hauptkomponentenanalyse auf einen Faktor (KMO = .69, erklärte Varianz = 60.44%, FL $\geq$.72). Die Skala hat sich als reliabel erwiesen (α = .79, 4 Items).

Die beiden Burnout-Facetten Erschöpfung und Distanzierung von der Arbeit wurden mit dem *Oldenburger Burnout Inventar (OLBI)* (Demerouti, 1999; Demerouti et al., 2003) erfasst. Das OLBI besteht aus 16 Items, die sich auf die beiden Burnout-Facetten mit jeweils acht Items aufteilen. Items waren z.B. „Ich habe bei der Arbeit immer häufiger das Gefühl, emotional ausgelaugt zu sein“ für die Erschöpfung und „Manchmal bin ich von meiner Arbeitstätigkeit richtiggehend angewidert“ für die Distanzierung von der Arbeit. In der durchgeführten Hauptkomponentenanalyse mit allen 16 Items (KMO = .88, erklärte Varianz = 51.78%) luden sieben Items (Erschöpfung) bzw. sechs Items (Distanzierung) eindeutig auf zwei unterschiedlichen Faktoren (FL $\geq$.58). Es wurde für jede Facette eine Skala gebildet. Sowohl die Skala *Erschöpfung* (α = .88, 7 Items) als auch die Skala *Distanzierung von der Arbeit* (α = .86, 6 Items) haben sich als reliabel erwiesen.

Bei allen verwendeten Fragebögen stand den Befragten jeweils eine 7-stufige Likert-Skala zur Auswahl. Englischsprachige Skalen, die nicht in einer überprüften deutschen Version vorlagen, wurden durch einen Prozess der Übersetzung und Rückübersetzung von Muttersprachlern mit anschließender Adjudication adaptiert.

4.3 Amtsform als Kontrollvariable

Als einen entscheidenden, die Amtsführung betreffenden Aspekt wird seit einigen Jahren die Unterscheidung zwischen neben- und hauptamtlichen Dekaninnen und Dekanen kontrovers diskutiert (z.B. Blümel, Kloke & Krücken, 2011; Nickel & Ziegele, 2006; Reinmann, 2011; Webler, 2011). Die Diskussion der Vor- und Nachteile der Amtsform legen Unterschiede nahe, die auch für die vorliegende Untersuchung eine Bedeutung haben könnten. So gilt als zentrales Argument für die Einführung des Hauptamtes die Professionalisierung der Amtsführung und damit bessere Bewältigung des anfallenden Aufgabenspektrums. Auch die in diesem Beitrag vorgenommene Situationsbeschreibung (Abschnitt 2.2) verdeutlicht neben grundsätzlichen Aspekten tatsächlich einige Besonderheiten des Nebenamts. Unterschiede bei der Wahrnehmung und Auswirkung von Rollenstress können daher nicht ausgeschlossen werden, was für die Konzeption der Untersuchung ein Problem darstellte. Auch wenn von einer klaren Mehrheit von Dekaninnen und Dekanen im Nebenamt ausgegangen wurde, war die tatsächliche Verteilung vor der Befragung nicht bekannt. In den einschlägig bekannten offiziellen Statistiken fanden sich hierzu leider keine Angaben. Selbst nach der Erhebung können nur näherungsweise Angaben gemacht werden. In der Stichprobe sind 90.5% der Dekaninnen und Dekane im Nebenamt tätig. Die Erhebung von vornherein auf diese Amtsform zu begrenzen, war aus drei Gründen problematisch. Erstens konnte den Homepages der Fachbereiche nicht immer zweifelsfrei entnommen werden, um welche Amtsform es sich handelt. Zweitens hätte dies die ohnehin geringe Grundgesamtheit weiter reduziert. Drittens hätte man begründen müssen, warum Dekaninnen und Dekane im Hauptamt systematisch ausgeschlossen werden. Da letztendlich Aussagen über die Gesamtheit aller Dekaninnen und Dekanen (d.h. Neben- und Hauptamt) gemacht werden sollen, Verzerrungen aber nicht auszuschließen sind, ist diese Unterscheidung als Kontrollvariable in die statistische Auswertung mit eingeflossen.

5 Darstellung der Ergebnisse

Tabelle 1 führt die Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der sechs hypothesenrelevanten Skalen sowie der Kontrollvariable auf. In der Diskussion der Ergebnisse werden ausgewählte Werte wieder aufgegriffen.

Tabelle 1: Deskriptive Ergebnisse und Interkorrelationen

Konstrukte	M	SD	1	3	3	4	5	6	7	8
1. Ein-Personen-Rollenkonflikt	3.82	1.31	(.80)							
2. Mehr-Personen-Rollenkonflikt	4.78	1.46	.34**	(.75)						
3. Rollenambiguität	2.94	1.02	.25**	.16*	(.81)					
4. Quantitativer Rollenoverload	4.33	1.30	.52**	.28**	.32**	(.70)				
5. Qualitativer Rollenoverload	3.03	1.22	.57**	.37**	.40**	.63**	(.79)			
6. Erschöpfung	3.56	1.23	.41**	.24**	.31**	.55**	.53**	(.88)		
7. Distanzierung von der Arbeit	2.48	1.03	.45**	.21**	.33**	.41**	.49**	.50**	(.86)	
8. Amtsform (1 = Hauptamt; 0 = Nebenamt)	0.10	0.29	-.05	.04	-.06	-.13	-.08	-.11	-.15	-

Hinweise: N = 221; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; die internen Konsistenzen der Skalen (Cronbach's Alpha) sind auf der Diagonalen dargestellt; * $p < .05$; ** $p < .01$

Für die Hypothesentestung wurden für die beiden abhängigen Variablen Erschöpfung und Distanzierung von der Arbeit multiple lineare Regressionen (Einschlussmethode) durchgeführt, in die jeweils die fünf gebildeten Skalen zur Erfassung der Rollenstressoren sowie die Kontrollvariable als unabhängige Variablen Eingang gefunden haben. Die Ergebnisse der Regressionsanalysen sind in Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 2: Ergebnisse der Regressionsanalysen

Konstrukte	Erschöpfung	Distanzierung von der Arbeit
	β	β
Ein-Personen-Rollenkonflikt	.08 (n.s.)	.23**
Mehr-Personen-Rollenkonflikt	.03 (n.s.)	.00 (n.s.)
Rollenambiguität	.09 (n.s.)	.15*
Quantitativer Rollenoverload	.32**	.07 (n.s.)
Qualitativer Rollenoverload	.23**	.25**
Amtsform (1 = Hauptamt; 0 = Nebenamt)	-.04 (n.s.)	-.10 (n.s.)
Korrigiertes R^2	.35	.30
N	221	221

Hinweis. B = standardisierter Regressionskoeffizient; $p < .05$, ** $p < .01$; n.s. = nicht signifikant

In Bezug auf die Erschöpfung weisen sowohl der Ein-Personen-Rollenkonflikt ($\beta = .08$; n.s.) als auch der Mehr-Personen-Rollenkonflikt ($\beta = .03$; n.s.) keinen signifikanten Zusammenhang auf. Hypothese 1a kann daher nicht bestätigt werden. Auch für die Rollenambiguität kann kein signifikanter Zusammenhang berichtet werden. Hypothese 1b ist daher abzulehnen. Der quantitative Rollenoverload ($\beta = .32$; $p < .01$) und der qualitative Rollenoverload ($\beta = .23$; $p < .01$) weisen hingegen einen signifikant positiven Zusammenhang zur Erschöpfung auf, so dass die Hypothesen 1c und 1d bestätigt werden können. Die Kontrollvariable Amtsform weist keinen signifikanten Zusammenhang mit Erschöpfung auf.

Zur Distanzierung von der Arbeit leistet der Ein-Personen-Rollenkonflikt einen signifikant positiven Vorhersagebeitrag ($\beta = .23$; $p < .01$) auf. Für den Mehr-Personen-Rollen-

konflikt kann dagegen kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden ($\beta = .03$; n.s.). Hypothese 2a kann daher nur partiell bestätigt werden. Rollenambiguität ($\beta = .15$; $p < .05$) steht in einem signifikant positiven Zusammenhang mit Distanzierung, so dass Hypothese 2b unterstützt werden kann. Der quantitative Rollenoverload weist keinen signifikanten Zusammenhang auf ($\beta = .07$; n.s.). Hypothese 2c ist daher abzulehnen. Für den qualitativen Rollenoverload lässt sich hingegen ein signifikanter Zusammenhang feststellen ($\beta = .25$; $p < .01$), so dass Hypothese 2d unterstützt werden kann. Die Amtsform weist keinen signifikanten Zusammenhang mit Distanzierung auf.

6 Diskussion

Die Rollenstressoren, denen die Dekanin bzw. der Dekan in der Ausübung des Amtes ausgesetzt ist, liefern einen nennenswerten Erklärungsbeitrag für Burnout-Anzeichen, wobei jeweils Unterschiede zwischen den Arten auszumachen sind. Bestätigt wurde ein Zusammenhang des quantitativen und qualitativen Rollenoverloads mit der Erschöpfung. Bei der Distanzierung von der Arbeit zeigen sich Zusammenhänge mit dem Ein-Personen-Rollenkonflikt, der Rollenambiguität und dem qualitativen Rollenoverload. Auch wenn abweichend zu Studien im Unternehmenskontext (Cordes & Dougherty, 1993; Lee & Ashforth, 1996; Örtqvist & Wincent, 2006) nicht alle Zusammenhänge bestätigt wurden, ist der Rollenstress der Dekaninnen und Dekane als ein wichtiges praxisrelevantes Problem für Universitäten anzusehen. Besonders relevant erscheinen der qualitative Rollenoverload, der einen Zusammenhang mit beiden Burnout-Facetten aufweist, und der quantitative Rollenoverload, bei dem sich ein relativ hoher Zusammenhang mit der Erschöpfung zeigt.

Mögliche Unterschiede zwischen Neben- und Hauptamt schlagen sich in der vorliegenden Untersuchung nicht nennenswert nieder. Auf Basis der Regressionswerte lassen sich keine Unterschiede bezüglich der Erschöpfung und der Distanzierung feststellen. Es kann nur ein vernachlässigbarer korrelativer Zusammenhang zur Distanzierung berichtet werden. Auch bezüglich der verschiedenen Rollenstressoren zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. Die Amtsform scheint, zumindest nach diesen Ergebnissen, für die Wahrnehmung und Auswirkung von Rollenstress keine wichtige Rolle zu spielen. Nichtsdestotrotz könnte es Unterschiede geben, die hier nicht aufdeckt wurden. Forschung, die diesen Aspekt durch eine gezielte Stichprobe und Auswertung fokussiert, könnte weitergehende Erkenntnisse liefern. Die Aufdeckung feiner, aber dennoch praxisrelevanter Unterschiede bedarf eventuell auch einer qualitativen Herangehensweise.

Die vorliegende Studie lieferte Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen Rollenstress und Burnout-Anzeichen bei Dekaninnen und Dekanen in deutschen Universitäten. Sie leistet damit einen Beitrag zur Bearbeitung einer aktuellen, für die Hochschulpraxis und -forschung relevanten Problemstellung. Die Untersuchung weist jedoch einige Limitationen auf. Eine wesentliche Einschränkung resultiert aus dem Querschnittsdesign. Prognostische Aussagen können durch das gewählte Forschungsdesign nicht gemacht werden. Auch wenn die dargelegten Erkenntnisse auf angenommene Kausalitäten hinweisen, lassen sich gegensätzliche oder wechselseitige Wirkungen nicht ausschließen. In der vorliegenden Untersuchung besteht zudem die Möglichkeit von Verzerrungen, da jeweils nur eine Befragte bzw.

ein Befragter als Quelle für alle abgefragten Konstrukte diene. Potenzielle Verzerrungen können hier unter anderem durch Konsistenzmotive, implizite Theorien, soziale Erwünschtheit, Antworttendenzen oder Stimmungslagen auftreten (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). Auch wenn bei der Gestaltung des Fragebogens und bei den Hinweisen zur Durchführung der Befragung auf die üblichen Kriterien zur Reduzierung solcher Verzerrungen geachtet wurde (z.B. Trennbarkeit der Konstrukte, Anforderungen an Item-Formulierungen, Hinweis auf Anonymität, Hinweis auf das Antwortverhalten) und ein durchgeführter Harmans Single-Factor-Test mit allen Indikatorvariablen auf keine systematische Verzerrung hinweist, sind derartige Verzerrungen nie vollständig auszuschließen. Da vor allem persönliche Einstellungen und subjektive Wahrnehmungen abgefragt wurden, wären zusätzlich vergleichende Studien mit Fremdeinschätzungen oder eine Operationalisierung mittels objektiverer Daten wünschenswert. Die vorliegende Studie liefert erste grundlegende Erkenntnisse zu einem in der Hochschulforschung bislang weitgehend unterbeleuchteten Zusammenhang. Die Erforschung hat sich damit keinesfalls erschöpft. Ein Blick auf die Vielzahl anderer Konstrukte, die mit Rollenstressoren und/oder Burnout in Verbindungen stehen (Cordes & Dougherty, 1993; Leiter & Maslach, 1999; Örtqvist & Wincent, 2006), verdeutlicht, dass für jeden Zusammenhang mediierende wie moderierende Effekte denkbar sind und somit Spielraum für weitere, noch differenziertere Überlegungen besteht.

Unabhängig davon, dass Limitationen und weiterer Forschungsbedarf bestehen, scheint es aus praktischer Sicht geboten, Lösungen zur Verminderung des qualitativen und quantitativen Rollenoverloads zu finden. Denn dort, wo diese im größeren Umfang auftreten, verursachen sie Schäden bei den Dekaninnen und Dekanen, die über kurz oder lang auch für Universitäten dysfunktional sein können. In denjenigen Universitäten bzw. Fachbereichen, in denen die zeitliche Vereinbarkeit des Amtes nicht gegeben ist oder die Dekaninnen und Dekane nicht über ausreichende Fähigkeiten, Kompetenzen oder Mittel verfügen, sollten somit dringend notwendige Gegensteuerungsmaßnahmen eingeleitet werden, um den damit einhergehenden negativen Folgen entgegenzuwirken. Der vorliegende Beitrag kann helfen, ein adäquates Problembewusstsein zu entwickeln und ein vertieftes wissenschaftliches und praxisorientiertes Erarbeiten von Verbesserungsvorschlägen anzuregen.

Literatur

- Beehr, T. A., Walsh, J. T. & Taber, T. D. (1976). Relationship of stress to individually and organizationally valued states: Higher order needs as a moderator. *Journal of Applied Psychology*, 61(1), 41–47.
- Blümel, A., Kloke, K. & Krücken, G. (2011). Professionalisierungsprozesse im Hochschulmanagement in Deutschland. In A. Langer & A. Schröer (Hrsg.), *Professionalisierung im Nonprofit Management* (S. 105–127). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bogumil, J., Burgi, M., Heinze, R. G., Gerber, S., Gräf, I.-D., Jochheim, L., Schickentanz, M. & Wannöfel, M. (2013). *Modernisierung der Universitäten: Umsetzungsstand und Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente*. Berlin: Ed. Sigma.
- Coelln, C. v. (2017). Das Binnenrecht der Hochschule. In M. Hartmer & H. Detmer (Hrsg.), *Hochschulrecht. Ein Handbuch für die Praxis* (3. Aufl., S. 349–413). Heidelberg: C.F. Müller.
- Cordes, C. L. & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–666.
- Demerouti, E. (1999). *Burnout: Eine Folge konkreter Arbeitsbedingungen bei Dienstleistungs- und Produktionstätigkeiten*. Frankfurt a. M.: Peter Lang.

- Demerouti, E., Bakker, A. B. & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: the moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 96–107.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I. & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 12–23.
- Detmer, H. (2007). Mediator und prominenter Akteur: Dekane und ihre Leitungsaufgaben. *Forschung & Lehre*, 14(8), 462–463.
- Eatough, E. M., Chang, C.-H., Miloslavic, S. A. & Johnson, R. E. (2011). Relationships of role stressors with organizational citizenship behavior: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 619–632.
- Epping, V. (2007). Der Dekan: Vom „Primus inter pares“ zum „CEO“. *Forschung & Lehre*, 14(8), 456–457.
- Galesic, M. & Bosnjak, M. (2009). Effects of questionnaire length on participation and indicators of response quality in a web survey. *Public Opinion Quarterly*, 73(2), 349–360.
- González-Romá, V. & Lloret, S. (1998). Construct validity of Rizzo et al.'s (1970) role conflict and ambiguity scales: A multisample study. *Applied Psychology*, 47(4), 535–545.
- Gorji, M. (2011). The effect of job burnout dimension on employees' performance. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(4), 243–246.
- Günther, O. (2009). Dekan versus Dean: Ein universitäres Selbstverwaltungsamt im Umbruch. *Forschung & Lehre*, 16(4), 274–276.
- Henningsen, L., Konrad, J. & Jonas, K. (2018). Erfolgsfaktoren für die Gewinnung von Dekan_innen. *Hochschulmanagement*, 13(3), 86–93.
- House, R. J. & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(3), 467–505.
- Hüther, O. (2008). Starke Dekane – Schwache Professoren?: Vergleich und Analyse der deutschen Landeshochschulgesetze. *Hochschulmanagement*, 3(1), 23–27.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Oxford: John Wiley.
- Kaufmann, B. (2012). *Akkreditierung als Mikropolitik: Zur Wirkung neuer Steuerungsinstrumente an deutschen Hochschulen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kerbst, R. (2013). Führungskompetenz für Dekaninnen und Dekane. In M. Dorando & U. Symanski (Hrsg.), *Führungspraxis in Forschung und Lehre. Entwicklung – Beispiele – Perspektiven* (S. 117–133). Bonn: Lemmens.
- Kinman, G. (2016). Effort–reward imbalance and overcommitment in UK academics: Implications for mental health, satisfaction and retention. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(5), 504–518.
- Kleve, H. (2015). Das Erleben des Dekans. *Die neue Hochschule*, 16(2), 58–61.
- Kwag, S.-H. & Kim, M.-H. (2009). The study on the effects of organizational members job burnout. *Journal of Business & Economics Research*, 7(7), 63–78.
- Lee, R. T. & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133.
- Leiter, M. P. & Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: A model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Services Administration*, 21(4), 472–489.
- Meister-Scheytt, C. & Möller, H. (2006). Erzeugt Autonomie an Universitäten Abhängigkeit? *Hochschulmanagement*, 1(2), 29–33.
- Mirvis, D. M., Graney, M. J., Ingram, L., Tang, J. & Kilpatrick, A. O. (2006). Burnout and psychological stress among deans of colleges of medicine: A national study. *Journal of Health and Human Services Administration*, 29(1), 4–25.

- Montez, J. M., Wolverton, M. & Gmelch, W. H. (2002). The roles and challenges of deans. *The Review of Higher Education*, 26(2), 241–266.
- Näswall, K., Baraldi, S., Richter, A., Hellgren, J. & Sverke, M. (2006). *The salaried employee in the modern working life: Threats and challenges: Technical report on the sample, data collection, and measurement properties of the instruments*. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Nickel, S. & Ziegele, F. (2006). Profis ins Hochschulmanagement: Plädoyer für die Schaffung von hauptamtlichen Karrierewegen für Hochschul- und Fakultätsleitungen. *Hochschulmanagement*, 1(1), 2–7.
- Örtqvist, D. & Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 399–422.
- Palte, R. (2015). „Nützlicher Idiot (m/w) gesucht“. *Wissenschaftsmanagement*, 21(6), 46–49.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Qiao, H. & Schaufeli, W. B. (2011). The convergent validity of four burnout measures in a Chinese sample: A confirmatory factor-analytic approach. *Applied Psychology*, 60(1), 87–111.
- Radtke, U. (2007). Ein Drahtseilakt: Persönliche Anmerkungen eines Dekans. *Forschung & Lehre*, 14(8), 458–460.
- Reinmann, G. (2011). Die demokratische Selbstverwaltung erhalten. *Wissenschaftsmanagement*, 17(1), 12.
- Reis, D., Xanthopoulou, D. & Tsaousis, I. (2015). Measuring job and academic burnout with the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI): Factorial invariance across samples and countries. *Burnout Research*, 2(1), 8–18.
- Richthofen, A. v. (2006). Führungsstile von Fachbereichsleitungen. *Hochschulmanagement*, 1(2), 42–46.
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163.
- Roche, M. (2014). *Was die deutschen Universitäten von den amerikanischen lernen können und was sie vermeiden sollten*. Hamburg: Meiner.
- Savelsbergh, C., Gevers, J. M. P., Van der Heijden, B. I. J. M. & Poell, R. F. (2012). Team role stress: Relationships with team learning and performance in project teams. *Group & Organization Management*, 37(1), 67–100.
- Scherm, E. (2014). Management und Universität: (k)eine konfliktäre Beziehung. In E. Scherm (Hrsg.), *Management unternehmerischer Universitäten. Realität, Vision oder Utopie?* (S. 1–34). München: Hampp.
- Scherm, E., & Jackenkroll, B. (2016). Partizipation von Professoren bei gestärkter Hierarchie in Universitäten: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. *Hochschulmanagement*, 11(1+2), 2–6.
- Schimank, U. (2017). Universitätsreformen als Balanceakt: Warum und wie die Universitätsleitungen Double Talk praktizieren müssen. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 39(1), 50–60.
- Scholkmann, A. (2010). *Zwischen Handlungszwang und Kollegialität: Universitätsdekane als Manager und Repräsentanten ihrer Fakultät*. Münster: LIT.
- Scholl, A. (2018). *Die Befragung* (4. Aufl.). Konstanz, München: UVK.
- Scholz, C., & Stein, V. (2014a). Die Ohnmacht der Dekane. *duz Magazin*, 70(5), 28–29.
- Scholz, C., & Stein, V. (2014b). The dean in the university of the future: Challenge for an academic conference. In C. Scholz & V. Stein (Hrsg.), *The dean in the university of the future* (S. 18–27). München: Hampp.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483–1499.

- Sverke, M., Hellgren, J. & Öhrming, J. (1999). Organizational restructuring and health care work: A quasi-experimental study. In P. M. LeBlanc, M. C. W. Peters, A. Büssing, & W. B. Schaufeli (Hrsg.), *Organizational psychology and health care. European contributions* (S. 15–32). München: Hampp.
- Walpuski, V. J. & Jessen, H. (2012). Konstruktive Konfliktkultur?: Von der Kunst, Konflikte produktiv zu lösen. *Wissenschaftsmanagement*, 18(1), 40–43.
- Webler, W.-D. (2009). Die Hochschule: Korporation oder Unternehmen und ihre gesellschaftliche Einbettung?: Einige auf das Thema einstimmende Gedanken aus der Vorbereitung zum Forum. In W.-D. Webler (Hrsg.), *Universitäten am Scheideweg?! Chancen und Gefahren des gegenwärtigen historischen Wandels in Verfassung, Selbstverständnis und Aufgabenwahrnehmung* (S. 9–13). Bielefeld: UVW.
- Webler, W.-D. (2011). Professionalität der Amtsführung als Dekan/Dekanin: Vorbereitung wann, in welchem Profil und wie? *Personal- und Organisationsentwicklung*, 6(2+3), 50–61.
- Winterhager, N. (2012). Mechanismen der Forschungssteuerung an deutschen und österreichischen Universitäten. In U. Wilkesmann & C. J. Schmid (Hrsg.), *Hochschule als Organisation* (S. 261–277). Wiesbaden: Springer VS.

Anhang: Verteilung der Stichprobe hinsichtlich relevanter Variablen

Merkmale	Ausprägungen	Häufigkeit	Prozent	Kumulative Prozente
Alter der Universität (Gründung)	vor weniger als 50 Jahren	78	35,3	35,3
	vor 50–100 Jahren	41	18,6	53,8
	vor 100–200 Jahren	43	19,5	73,3
	vor mehr als 200 Jahren	59	26,7	100,0
Anzahl Fachbereiche bzw. Fakultäten an der Universität	weniger als 5	35	15,8	15,8
	5–8	55	24,9	40,7
	9–12	72	32,6	73,3
	12 oder mehr	59	26,7	100,0
Anzahl Studierende der Universität	weniger als 10.000	39	17,6	17,6
	10.000–19.999	45	20,4	38,0
	20.000–29.999	56	25,3	63,3
	30.000 oder mehr	81	36,7	100,0
Anzahl Professorinnen und Professoren der Universität	weniger als 100	30	13,6	13,6
	100–199	33	14,9	28,5
	200–299	61	27,6	56,1
	300 oder mehr	97	43,9	100,0
Fachrichtung des Fachbereichs bzw. der Fakultät	Geistes- und Sozialwissenschaften	104	47,1	47,1
	Lebenswissenschaften	17	7,7	54,8
	Naturwissenschaften	39	17,6	72,4
	Ingenieurwissenschaften	41	18,6	91,0
	sonstige	20	9,0	100,0

Merkmale	Ausprägungen	Häufigkeit	Prozent	Kumulative Prozente
Anzahl Studierende des Fachbereichs bzw. der Fakultät	weniger als 2.500	105	47,5	47,5
	2.500–4.999	73	33,0	80,5
	5.000–9.999	32	14,5	95,0
	10.000 oder mehr	11	5,0	100,0
Anzahl Professorinnen und Professoren des Fachbereichs bzw. der Fakultät	weniger als 15	21	9,5	9,5
	15–29	101	45,7	55,2
	30–44	50	22,6	77,8
	45 oder mehr	49	22,2	100,0
Geschlecht	männlich	185	83,7	83,7
	weiblich	36	16,3	100,0
Alter	35–44 Jahre	11	5,0	5,0
	45–54 Jahre	112	50,7	55,7
	55 Jahre oder älter	98	44,3	100,0
Dauer der Universitätszugehörigkeit	weniger als 5 Jahre	14	6,3	6,3
	5–9 Jahre	83	37,6	43,9
	10–14 Jahre	59	26,7	70,6
	15–19 Jahre	31	14,0	84,6
	20 Jahre oder länger	34	15,4	100,0
Übliche Amtsdauer in dem Fachbereich bzw. der Fakultät	1 Jahr	1	,5	,5
	2 Jahre	89	40,3	40,7
	3 Jahre	55	24,9	65,6
	4 Jahre	70	31,7	97,3
	mehr als 4 Jahre	6	2,7	100,0
Nebenamt vs. Hauptamt	Nebenamt	200	90,5	90,5
	Hauptamt	21	9,5	100,0
Anzahl bisher angetretener Amtszeiten	1	143	64,7	64,7
	2	55	24,9	89,6
	3	13	5,9	95,5
	mehr als 4	10	4,5	100,0
Bisherige gesamte Amtsdauer	weniger als 1 Jahr	42	19,0	19,0
	1–2 Jahre	66	29,9	48,9
	2–3 Jahre	51	23,1	71,9
	3–4 Jahre	20	9,0	81,0
	mehr als 4 Jahre	42	19,0	100,0

Kontakt:

Dr. Benedict Jackenkroll · Dr. Christian Julmi

FernUniversität in Hagen

Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung

58084 Hagen

E-Mail: benedict.jackenkroll@fernuni-hagen.de

E-Mail: christian.julmi@fernuni-hagen.de