



universität  
wien

# DIPLOMARBEIT / DIPLOMA THESIS

Titel der Diplomarbeit / Title of the Diploma Thesis

„Burnout -  
Vom Attraktivitäts-Geschlechts-Bias und Selbstwert“

verfasst von / submitted by  
Roman Feucht, Bakk.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of  
Magister der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, 2015 / Vienna, 2015

Studienkennzahl / degree programme code: 298

Studienrichtung / degree programme: Psychologie

Betreut von / Supervisor: Univ.-Prof. Dipl.-Psych. DDr. Kristina Hennig-Fast

## Danksagung

Obwohl diese Diplomarbeit eine Einzelarbeit war und das Thema Burnout von mir initiiert wurde, fand eine Einbettung in eine Studienprojektgruppe mit unterschiedlichen Fragestellungen zum Themenkomplex Burnout statt, in der die Rekrutierung, die Testungen und der grundlegende Datensatz gemeinsam erarbeitet wurde. Für diese gute Zusammenarbeit möchte ich mich bei meinen Kolleginnen Adina Kreisl, Niña Steck und Julia Zegermacher bedanken.

Zudem wurden die Räumlichkeiten der Fakultät für Psychologie mit anderen Projektgruppen mit Studien mit ähnlichem Design zu anderen Störungsbildern und Forschungsfragen geteilt. Die Rücksprache und wissenschaftliche Vergleichbarkeit der Daten unter gemeinsamer Schirmherrschaft machte hierbei sowohl den Austausch als auch ein gemeinsames Erarbeiten von einzelnen Elementen vonnöten. Auch an diese Personen geht mein Dank.

Ein herzliches Dankeschön für die Unterstützung der letzten Jahre gebührt meiner Diplomarbeitbetreuerin Univ.-Prof. Dipl.-Psych. DDr. Kristina Hennig-Fast, deren Engagement an der Fakultät für Psychologie seines Gleichen sucht.

Außerdem möchte ich Dipl.-Psych. Dr. Maria Agthe, PhD danken, die unterstützend, vor allem über sozialpsychologische Aspekte, über die Entfernung aus München zur Seite stand und die Grundlage des Methodengerüsts einbrachte.

Weiters danke ich Univ.-Prof. Dr. Jürgen Glaser für die Unterstützung und Möglichkeit der kostenlosen Verwendung des MBI-GS-D sowie dem Pearson-Verlag für die kostenlose Verwendung des AVEM.

Zuletzt danke ich noch all jenen Personen, die an der Studie teilgenommen haben.

## Abkürzungen

Für eine bessere Lesbarkeit und zwecks benutzerfreundlicher platzsparender Zitierung werden folgende Abkürzungen im Text verwendet:

|                  |                      |                                  |
|------------------|----------------------|----------------------------------|
| d. h.: das heißt | u. a.: unter anderem | wa (wua): weiblich (un)attraktiv |
| v. a.: vor allem | z. B.: zum Beispiel  | ma (mua): männlich (un)attraktiv |
| vs.: versus      | bzgl.: bezüglich     | bspw.: beispielsweise            |
|                  |                      | bzw.: beziehungsweise            |

## Inhaltsverzeichnis

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Einleitung</b> .....  | <b>1</b>  |
| <b>2. Theoretischer Hintergrund</b> .....   | <b>3</b>  |
| 2.1. Das Phänomen Burnout in seinen Anfängen .....  | 3         |
| 2.1.1. <i>Hauptmerkmale und Funktionsweise von Burnout nach Freudenberger und North</i> ..... | 4         |
| 2.1.2. <i>12 Stadien des Burn-out-Zyklus</i> .....  | 5         |
| 2.2. Burnout – Eine Eingrenzung.....  | 6         |
| 2.2.1. <i>Burnout-Dimensionen und Ursachen</i> .....  | 8         |
| 2.2.2. <i>Das gesellschaftliche Bild über Burnout</i> .....                                   | 8         |
| 2.2.3. <i>Auswirkungen von Burnout</i> .....  | 9         |
| 2.2.4. <i>Bewertung der aktuellen Burnout-Forschung</i> .....                                 | 10        |
| 2.3. Diskriminante Validität von Burnout.....   | 12        |
| 2.3.1. <i>Abgrenzung zu Depression</i> .....  | 12        |
| 2.3.2. <i>Abgrenzung zu Stress</i> .....  | 15        |
| 2.3.3. <i>Abgrenzung zu Arbeits(un)zufriedenheit</i> .....                                    | 17        |
| 2.4. Burnout und seine Wechselwirkungen.....  | 18        |
| 2.4.1. <i>Persönlichkeitsrelevanz - Die Umsorgerin</i> .....                                  | 19        |
| 2.4.2. <i>Burnout zwischen Sinn und Selbstwert</i> .....                                      | 20        |
| 2.4.3. <i>Beziehungen und Mating</i> .....  | 25        |
| 2.4.4. <i>Rivalität</i> .....   | 27        |
| 2.5. Attributionstheorie und Voreingenommenheitseffekte.....                                  | 27        |
| 2.5.1. <i>Der Attraktivitäts-Geschlechts Bias (AGB)</i> .....                                 | 28        |
| 2.5.2. <i>Einflussfaktoren</i> .....  | 30        |
| 2.6. Zusammenfassung Hypothesen.....  | 36        |
| <b>3. Methode</b> .....   | <b>36</b> |
| 3.1. Rekrutierung der Testpersonen .....  | 36        |
| 3.2. Stichprobenbeschreibung .....  | 37        |
| 3.3. Studiendesign und Standardisierung .....   | 40        |
| 3.4. Coverstory und Stimulusmaterial im AGB .....   | 41        |
| 3.5. Manipulationscheck und Evaluation .....  | 42        |
| 3.6. Auswahl an angewandten Verfahren .....   | 45        |

|  |            |
|--|------------|
| 3.6.1. <i>Mini-Mental-Status-Test (MMST)</i> .....   | 45         |
| 3.6.2. <i>Rosenberg-Skala (RS)</i> .....   | 45         |
| 3.6.3. <i>Multidimensionale Selbstwertkala (MSWS)</i> .....                                  | 45         |
| 3.6.4. <i>Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)</i> .....                    | 46         |
| 3.6.5. <i>Das Maslach Burnout Inventory (MBI) - Version MBI-GS-D</i> .....                   | 47         |
| 3.6.6. <i>Beck Depressions-Inventar (BDI II)</i> .....                                       | 47         |
| 3.7. <i>Projektteam und Ablauf</i> .....   | 48         |
| 3.8. <i>Berechnung Burnout-Index</i> .....   | 51         |
| 3.8.1. <i>Grenzwerte Low (Typ A) vs. High (Typ B)</i> .....                                  | 52         |
| 3.8.2. <i>Grenzwerte Burnoutrisiko vs. Low (Typ A)</i> .....                                 | 53         |
| 3.8.3. <i>Bewertung der Stichprobe laut Burnout-Index</i> .....                              | 53         |
| 3.9. <i>Berechnung AGB</i> .....   | 54         |
| 3.10. <i>Berechnungen für Selbstwert</i> .....   | 55         |
| 3.11. <i>Berechnung Leistungsdifferenz</i> .....   | 55         |
| <b>4. Ergebnisse</b> .....   | <b>56</b>  |
| 4.1. <i>AGB (FG-Index)</i> .....   | 56         |
| 4.2. <i>AGB (WUSO)</i> .....   | 59         |
| 4.3. <i>AGB und Burnout</i> .....  | 62         |
| 4.4. <i>Selbstwert – Zwischen Burnout und Depression</i> .....                               | 63         |
| 4.5. <i>Subjektives Leistungsempfinden</i> .....   | 65         |
| <b>5. Diskussion und Ausblick</b> .....  | <b>66</b>  |
| <b>6. Limitationen</b> .....   | <b>77</b>  |
| <b>7. Wissenschaftlicher Wert</b> .....  | <b>78</b>  |
| <b>8. Literaturverzeichnis</b> .....   | <b>79</b>  |
| <b>9. Abbildungsverzeichnis</b> .....  | <b>87</b>  |
| <b>10. Tabellenverzeichnis</b> .....   | <b>87</b>  |
| <b>11. Anhang 1 12 Stadien des Burn-out-Zyklus nach Freudenberger und North (1992)</b> ..... | <b>88</b>  |
| <b>12. Anhang 2 Handanweisung Burnoutstudie</b> .....  | <b>92</b>  |
| <b>13. Anhang 3 Beispiel AGB Modul</b> .....   | <b>94</b>  |
| <b>14. Zusammenfassung</b> .....   | <b>99</b>  |
| <b>15. Abstract</b> .....  | <b>100</b> |

## 1. Einleitung

Das modern anmutende globale Phänomen Burnout ist seit Jahren und Jahrzehnten kommunikativ allgegenwärtig und geistert durch Medien, Gesellschaft, Politik, Wohnzimmer und Managementseminare, selbst wenn dessen Bedeutung unterschiedlicher länderspezifischer Sichtweise unterliegt (Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009). Burnout tritt heutzutage im Gewand einer Modeerscheinung auf, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind ein wichtiger gesundheitsökonomischer Faktor (Kaschka, Korczak & Broich, 2011). Längst haben es abseits der Wissenschaft verschiedene Berufsgruppen und Einzelpersonen mit unterschiedlichsten Ausbildungen und professionellen Herangehensweisen für sich vermarktet. Dies bewirkte eine beflügelnde Popularisierung von dem komplexen Phänomen Burnout, aber auch eine Uneindeutigkeit bezüglich der Thematik, sowie es etwa Rösing (2008), Burisch (2014) oder Korczak und Huber (2012) herausarbeiteten. Neben seiner gesundheitlichen und wirtschaftlichen Komponente, wird das Wort zudem ideologisch besetzt gehandelt und gesellschaftskritisch als Nebenerscheinung des entgleisten Kapitalismus diskutiert: Burnout als Krankheit der Sieger in einem immer ungleicheren und gewissermaßen menschenfeindlicher werdenden Wirtschaftssystem, wobei Burnout jene trifft, die es durch Arbeitseinsatz aufrechterhalten, bspw. bei Leiter und Maslach (2007; Maslach & Leiter, 2001; Schaufeli et al., 2009). Der Stress am Arbeitsplatz als Phänomen unserer Zeit, das fast jeden Berufstätigen betrifft, höhere Produktionsforderungen, unsichere Arbeitsplätze, Wettbewerb am Arbeitsplatz, ein schlechtes Management, mangelnde Führungsqualitäten sowie eine dysfunktionale Struktur und Organisation sind weit verbreitet und beeinträchtigen den Menschen (Maslach & Leiter, 2007). Der Psychoanalytiker Freudenberg (1974; 1975) sprach überfordernde Arbeitssituationen an und sah Schuld gleichermaßen beim Individuum und bei der Organisation. Der Risikozustand Burnout ist seit langem wissenschaftlich erkannt, aber bezüglich Entstehungsbedingungen und relevante Teilkomponente sowie dessen Wechselwirkungen noch immer unzulänglich und wenig wissenschaftlich vernetzt erforscht (bspw. Burisch 2014; Kaschka et al., 2011). Matthias Burisch schrieb 2014, dass das Burnout-Syndrom bereits bei rund 60 Berufen und Personengruppen beschrieben worden ist. Menschen in sozialen oder so genannten „helfenden“ Berufen sind besonders vom Risikofaktor Burnout gefährdet und standen seit Forschungsbeginn im sich ausbreitenden Fokus (Burisch, 2014). Heute ist Burnout gut akademisches etabliert (Schaufeli, et al., 2009).

Freudenberg und North (1992) beschäftigten sich 1985 gesellschaftskritisch mit Problemen von Frauen in Beruf sowie Familie und argumentierten mit täglichem Stress, vielfältigen Belastungen, Rollenzwängen oder Falscheinschätzungen, die nicht nur berufstätige

Frauen sondern auch Hausfrauen, Witwen, Alleinerzieherinnen und Mütter betrafen. Damit widersprachen sie (Freudenberger & North, 1992) der Ansicht Burnout sei ein typisches (männliches) Manager-Phänomen. Bereits im Klappentext findet sich der Hinweis, dass „Burn-out-Symptome sehr leicht mit primär ‚helfenden Tätigkeiten‘ und dem immer noch typisch weiblichen Wunsch, es allen recht zu machen und von allen geliebt zu werden“ (Freudenberger & North, 1992, S. 314) einhergehe. Diese psychodynamische Perspektive lässt sich heute mit einer emanzipatorischen Einstellung zumindest auf das soziale „weibliche“ Geschlecht ausweiten. Es zeigt zudem, dass das Phänomen einem zeitlichen, gesellschaftlichen und kulturspezifischen Wandel unterliegt. Korczak und Huber (2012) berichteten davon, dass Burnout, mangels standardisierten, validen diagnostischen Kriterien nebulös mit fraglichem Krankheitswert im ärztlichen Ermessen läge. Obwohl Burnout in den meisten Ländern keine Diagnose ist (Schaufeli et al., 2009), wird es in der Praxis diagnostiziert, über Prävalenzen und Epidemiologie ist keine gültige wissenschaftliche Aussage möglich (u. a. Burisch, 2014; Korczak, Kister & Huber, 2010; Nil et al., 2010).

In der klinischen Praxis fallen Burnout-Risikokandidaten besonders durch ihr hohes Leistungslevel und den übertriebenen Anspruch an sich selbst auf, der sie, bildlich gesprochen, allmählich innerlich auszubrennen droht. Schaufeli und Enzmann (1998) verdeutlichten es besser, in dem sie von einer defekten Autobatterie sprachen, die mehr Energie verbrauche, als sie generieren könne. Diese Personen präsentieren zunächst eine nach außen hin glänzende Selbstwertschätzung, die mit eintretenden Leistungseinbußen massive und oft subjektiv übersteigert gesehene Makel erhält. Damit scheint im Phänomen Burnout Selbstwertschätzung ein wissenschaftlich spannender und lohnender Zugang zu sein, der sich zudem als möglicher wichtiger Unterscheidungspunkt zur Depression entpuppen kann. Je weitläufiger das Problem Burnout ausgedehnt zu sein scheint, umso wichtiger sind abfedernde protektive Faktoren.

Im Anschluss an sozialpsychologische Vorstudien sind neue Betrachtungswinkel möglich, die Burnout mit neuer Methode und einigen interessanten Wechselwirkungen sowie Voreingenommenheitseffekte in Bezug bringen. Dabei wird das Konzept eines evolutions-theoretisch gestützten Attributionsmodells im Burnout vollzogen, um Rückschlüsse auf geschlechterspezifisches Verhalten und Zusammenhänge in diesem Phänomen ziehen zu können. Darin spielen Attraktivität und Wunsch nach Nähe eine entscheidende Rolle für Partnersuche, fortan als Mating bezeichnet sowie für gleichgeschlechtlichen Wettbewerb. Personenunterstützende auf- und abwertende Attributionen werden erwartet. Im Selbstwert wird zudem ein möglicher Unterschied zur Depression untersucht.

## 2. Theoretischer Hintergrund

### 2.1. Das Phänomen Burnout in seinen Anfängen

Die regelmäßige Verwendung des Begriffs Burnout als soziales Problem lässt sich in die USA der 1970er Jahre zurückführen, war zunächst nicht akademischen Ursprungs und war mit Praktikern, individuellen Arbeitsplatz Erfahrungen und sogenannten „helfenden Berufen“ assoziiert (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998). Freudenberger (1974; 1975), ein Pionier des Burnout-Phänomens, berichtete über Selbsterfahrungen, physische, psychische, ferner psychosomatische Probleme sowie über Verhaltensänderungen und deutete zudem verursachende Persönlichkeitseigenschaften an. Hedderich (2009) beschrieb ihn als Gründungsvater mit feuilletonistischer Studienqualität. Freudenberger (1975) klärte über Belastungen, durch einerseits selbst erdachte, grenzenlose altruistische Zweckbestimmung und persönliche Wünsche, andererseits durch Bedürfnisse anderer, die zu einer persönlichen Burnout-Falle führen würden, auf. Bereits früher wurde unter diesem Phänomen extreme Ermüdung und Verlust von Idealismus und Berufsleidenschaft verstanden, weshalb unter Berufs-Burnout ein psychologisches Syndrom als Antwort auf interpersonale Berufsstressoren konzeptualisiert wurde (Maslach et al., 2001). In der qualitativen Pionierphase fokussierte die klinische Perspektive auf Burnout-Symptome und psychische Gesundheitsaspekte, während sozialpsychologisch zwischenmenschliche Beziehungen und der situative Kontext betrachtet wurden, so Maslach et al. (2001). Nach Freudenberger und North (1992) liegen dem Risiko Burnout Überfürsorglichkeit, Kontaktvermeidung sowie Einsamkeit, Ohnmacht und die Kontroverse zwischen Selbständigkeit und Abhängigkeit zu Grunde. Um zwischen chronischer Depression, Kontrollverlust, einem Erschöpfungs- und Anspannungskreislauf oder dem Konzept Burnout zu unterscheiden, nannten Freudenberger und North (1992) für letzteres Kennzeichen wie „Leben als Abfolge von inneren und äußeren Belastungen“ (Freudenberger & North, 1992, S. 12) und eine sechs monatige negative Entwicklung der Persönlichkeit, Lebenslust, Einstellungen und Leistungsfähigkeit. Freudenberger und North (1992) wiesen darauf hin, jene Faktoren zu untersuchen, die zu den Symptomen geführt haben und schlugen vor, einfache Maßnahmen in die Wege zu leiten, bevor sich ein Burnout aufschauelt. Zu glauben, durch besser werden, alles schaffen zu können, sofern genügend Selbstdisziplin und Anstrengung aufgewandt wird, wurde von Freudenberger und North (1992) als gemeinsamer Nenner von Burnout genannt, obwohl es sonst individuell verschieden aufträte. Freudenberger und North (1992) beschrieben anhand von Fallbeispielen weitere Mechanismen etwa Ehrgeiz und hohe Erwartungen an sich und

andere, oder dass Identität und Selbstwertgefühl daran hängen ein Ziel zu erreichen, der Erfolg wichtiger wird als das Wozu, ein Konflikt zwischen Zielerreichung und dem was gut für einen ist herrscht, Schuldgefühle auftreten die Zeit zu verplempern, ein Zurücknehmen wegen den gesetzten Zielen nicht möglich ist, Hilfsbedürftigkeit als inakzeptable Schwäche ausgelegt wird, vielfältige Rollen eingenommen werden sowie in Folge diese Personen häufig gehetzt, gereizt, zermürbt, ängstlich und erschöpft sind.

„Sich seiner selbst bewußt werden, also der eigenen Bedürfnisse, Wünsche und Fähigkeiten, ist der erste und wichtigste Schritt im Kampf gegen das Burnout-Syndrom“ (Freudenberger & North, 1992, S.11). Zentral bei Burnout, das jedes Alter treffen kann, ist die Botschaft des Körpers und der Seele zu verleugnen, weshalb eine Selbsthilfe schwierig ist und eine verleugnete Abwärtsspirale einsetzt. Freudenberger und North (1992) sahen in Änderungen von Denkmustern, Lebensstilen und im pfleglicheren Umgang mit sich selbst nicht nur einen Ausweg, sondern eine Bereicherung in den intellektuellen, emotionalen und physischen Kräften. Jugendlicher Elan wurde damals laut Freudenberger und North (1992) oftmals überschätzt, es werden Potential überschreitende Funktionen und Rollen übernommen und eine Desillusionierung herbeigeführt. Das Konzept der Minderwertigkeit schwingt bei Freudenberger und North (1992) stark mit, Erwartungen von anderen werden angesprochen.

Freudenberger und North (1992) beschrieben Burnout als einen sich über längere Zeit entwickelnden Zustand und gaben folgende Definition:

„Burn-out ist ein Energieverschleiß, eine Erschöpfung aufgrund von Überforderung, die von innen oder von außen – durch Familie, Arbeit, Freunde, Liebhaber, Wertsysteme oder die Gesellschaft – kommen kann und einer Person Energie, Bewältigungsmechanismen und innere Kraft raubt. Burn-out ist ein Gefühlszustand, der begleitet ist von übermäßigem Streß, und der schließlich persönliche Motivationen, Einstellungen und Verhalten beeinträchtigt (Freudenberger & North, 1992, S. 27).

### *2.1.1. Hauptmerkmale und Funktionsweise von Burnout nach Freudenberger und North*

Der Wegbereiter für Burnout ist Verleugnung, sie erlaubt bei gleichzeitiger Selbstwertuntergrabung, sich vor unangenehmen Gefühlen, wie etwa Enttäuschung, Einsamkeit und Ohnmacht sowie vor Wahrnehmungen zu schützen und körperlichen und seelischen Druck beiseite zu schieben, so Freudenberger und North (1992). Die Verleugnung, Selbstentfremdung und Werteverzerrung durch Negierung von Bedürfnissen und Erholung führt zu einer

inneren Distanzierung vom Umfeld und fördert Depersonalisation, in der sich die Verbindung von innerem Spüren und Zuordnung auflöst. Freudenberger und North (1992) sprachen von Selbstmisshandlung, indem der Wunsch nach Erholung, Vergnügen, Geselligkeit, Intimität, Nähe oder Raum missachtet wird.

### *2.1.2. 12 Stadien des Burn-out-Zyklus*

Freudenberger und North (1992) beschrieben die 12 Stadien des Burn-out-Zyklus, der für die weitere Forschung einen entscheidenden Einfluss hatte. Im Anhang 1 wurden die zentralen Zusammenhänge, Schlagworte und Symptome der einzelnen Stufen herausgearbeitet. Viele genannte Symptome können normale und gesunde menschliche Reaktionen auf das Leben und Krisen sein und sind nachher verschwunden, so Freudenberger und North (1992). Zudem ist ein kurz- oder längeres Steckenbleiben in den Stadien aufgrund eines Ereignisses möglich, wobei lediglich die Intensität der damit verbundenen Gefühle und die Dauer diese Symptome zu Burnout-Indikatoren machen (Freudenberger & North, 1992). Bei dieser Einteilung sind außerdem die Stufen nicht abgegrenzt, sondern überlagern und vermischen sich oft unbewusst (Freudenberger & North, 1992). Der Schweregrad und die Dauer der Stadien hängen laut Freudenberger und North (1992) von Lebensumständen, von Persönlichkeit, Selbstbild, Vorgeschichte und Fähigkeit zu Stressbewältigung ab, wobei nicht alle Stadien beim Burnout auftreten müssen, wodurch es wichtig ist Stressverstärker zu identifizieren und zu eliminieren. Energiemangel, innere Distanz zur Welt und Zynismus sind zentral.

Die 12 Stadien von Freudenberger und North (1992) boten eine breite Basis an Symptomen des Burnouts an, sorgten jedoch auch für Abgrenzungsprobleme und Verwirrungen. Besonders auffällig ist die starke Verzahnung der Stufen untereinander sowie mit alltäglich auftretenden Verhaltensweisen, die nicht als krankheitswertig angesehen werden. Zudem erscheint es so, als könnten viele klinische Störungen innerhalb der Stadien wiedergefunden werden. Von Freudenberger und North (1992) erwähnte Fallbeispiele sprechen gerade von Verlustereignissen, die nach deren Argumentation der Depression zuzuordnen wären. Auch Burisch (2014) schrieb, dass Freudenbergers Falldarstellungen viel zu oberflächlich und nicht einigend waren. Eine praktische Anwendung bzw. Einordnung in die Stadien gestaltet sich äußert schwierig, gerade da nicht alle Stadien vorhanden sein müssen und sie zudem auch in unterschiedlichem Tempo und sprunghaft vollzogen werden können.

## 2.2. Burnout – Eine Eingrenzung

Im Begriff Burnout-Syndrom, oder bildhafter ausgedrückt im Ausgebranntsein, treffen sich vielerlei Vorstellungen und er ist unklar definiert (Von Känel, 2008). Häufigkeitsangaben sind folglich sehr heterogen, allgemeingültige Aussagen über Prävalenzen sind aufgrund unterschiedlicher Konzeptualisierungen und Erhebungsinstrumente sowie des Prozesscharakters nicht möglich. Laut Burisch (2010) zeigt der internationale Häufigkeitstrend nach oben, wobei er Burnout nicht als Ausnahmeerscheinung sehe. Auch wenn Burisch (2010) die nicht zu überblickende Vielfalt der Burnout-Forschung in einer Sackgasse verortete, bei der sich in den letzten 20 Jahren durch schleppenden Wissensgewinn wenig geändert hat, so grenzte auch er, neben Maslach et al. (2001), Burnout von der Pop-Psychologie ab und fand begeisternde Worte für dessen konzeptionelle Eigenständigkeit: „Das ist etwas Eigenes, das unsere Aufmerksamkeit verdient. Nicht notwendig etwas Neues. [...] Und anders als noch vor wenigen Jahren glaube ich, dass es tatsächlich häufiger wird“ (Burisch, 2010, S. X). Seit dem Überblicksartikel von Maslach et al. (2001) kann die Burnout-Forschung als etabliert betrachtet werden (Burisch, 2014).

Burnout lässt sich laut Von Känel (2008) relativ übereinstimmend als Symptomkomplex mit dem Kardinalsymptom Erschöpfung als Reaktion auf eine lange andauernde emotionale sowie interpersonelle Belastung am Arbeitsplatz beziehen und ist eine ernstzunehmende Stresskrankheit mit biologischen, psychologischen und ökonomischen Konsequenzen, wobei der Begriff durchwegs gesellschaftlich positiv im Sinne von Aufopferung besetzt ist. Die vielfältigen und damit uncharakteristischen Symptome scheinen körperliche, emotionale, kognitive und verhaltensmäßige Reaktionen auf einen chronischen psychischen und/oder physischen Stressor darzustellen, wobei kein spezifisches definiertes Krankheitsbild und keine Diagnose existiert (Korczak & Huber; 2012; Von Känel, 2008). In der Internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme ICD-10, die von der World Health Organization (WHO) und dessen Partnerorganisationen herausgegeben wird, ist Burnout unter Problemen mit der Lebensbewältigung (Z73.0) angeführt und gilt somit lediglich als Risikowert (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information - DIMDI, 2013a). In dieser schwammigen Kategorie (DIMDI, 2013a) finden sich des Weiteren Probleme sozioökonomischer Natur, zügelloser Ehrgeiz (Z.73.1) oder Mangel an Entspannung und Freizeit (Z73.2). Burisch (2014) grenzte diese politisch, finanziell abrechenbare ICD-10 Richtlinie in ihrer Bedeutung ein.

Persönlichkeitseigenschaften, Stressverarbeitungsstrategien und Umweltfaktoren (Leiter, 1988), wie die Situation am Arbeitsplatz spielen eine große Rolle, bleiben durch

vielfältige Wechselwirkungen jedoch weiterhin ungenügend erfassbar. Durch eine Diskrepanz zwischen persönlichen Zielen und Idealen und den Anforderungen der beruflichen Situation entsteht Spannung, die sich über längere Zeit in Stressoren verwandelt (Von Känel, 2008).

Burnout ist laut Rösing (2008) meist in Bezug zum Beruf untersucht worden. Burnout umfasst grundsätzlich immer Arbeitskontexte, Auswirkungen sind jedoch auch in anderen Bereichen sichtbar und können bspw. im Fall einer Depression generalisieren. Burnout crossover bezeichnet eine zwischenmenschliche, auch indirekte kommunikative Übertragung von Burnout-Belastung und Druck, wobei Bakker, Westman und Schaufeli (2007) bei ihrer Studie Empathie oder Priming als Ursache vermuteten. Demnach (Bakker, et al., 2007; Bakker, van Emmerik & Euwema, 2006) sind neben Individuen auch größere Einheiten, wie Teams und Organisationen gefährdet. Freudenberger und North (1992) hatten das Themenfeld Burnout nicht auf die Arbeit begrenzt und auch in nicht-beruflichen Bereichen angedacht. Mathew, Ram, Bhattacharjee und Sharma (2013) zeigten Zusammenhänge von arbeitsbezogenem und privatem Burnout. Trotzdem ermöglicht der Arbeitsbezug eine notwendige wissenschaftliche Eingrenzung des Phänomens (Leiter, 1988).

„Burnout ist ein Zustand emotionaler Erschöpfung am Beruf. Er geht einher mit negativen Einstellungen zum Beruf, zu den Inhalten oder den Mitteln des Berufs (Zynismus) oder zu den Partnern oder Klienten im Beruf (Depersonalisation). Hinzu kommt ein erheblich reduziertes Selbstwertgefühl in Bezug auf die eigene berufsbezogene Leistungsfähigkeit. Burnout ist ein sich langsam entwickelndes Belastungssyndrom, das nicht selten wegen der kreisförmigen, gegenseitigen Verstärkung der einzelnen Komponenten (emotionale Erschöpfung führt zu geringerem Selbstwertgefühl, welches nur zu mehr emotionaler Erschöpfung führt usw.) zur Chronifizierung neigt“ (Rösing, 2008, S. 20).

Als Wurzel verstand Rösing (2008), in ihrem kulturanthropologischen Zugang, das Krankheitsbild des „Seelenverlustes“ verbunden mit westlichen Belastungssyndromen. Sie (Rösing, 2008, S. 251) beschrieb „Burnout als ein komplex bedingtes seelisches Belastungssyndrom mit vielfältigen, schwerwiegenden und zum Teil auch diffusen und wechselnden Folgen mit einem schleichenden Krankheitsprozeß und gewisser Gefahr der Chronifizierung.“

Der wissenschaftliche Begriff von Burnout ist eng mit dem Maslach Burnout Inventory (MBI) und dessen drei Komponenten emotionale Erschöpfung, entfremdete Beziehung zu Klienten oder negative, distante oder zynische Einstellung zum Beruf sowie negative Selbstbewertung bezüglich beruflicher Leistung verbunden, so Rösing (2008). Anders formuliert sind die drei etablierten Schlüsseldimensionen die zentrale Eigenschaft der überwältigenden Erschöpfung, zwischenmenschlicher Zynismus bzw. Depersonalisation und Berufsdistan-

ziertheit sowie das selbstreferenzielle Gefühl der Ineffektivität und des Leistungsmangels (Leiter, 1988; Maslach et al., 2001). Der Prozesscharakter erlaubt zudem eine Chronifizierung im Sinne eines Teufelskreismodells oder einer Beschleunigungsspirale Brühlmann (2013).

Maslach et al. berichteten 2001, dass sich in der Burnout-Forschung ein sequenzieller Ablauf von Erschöpfung zu Zynismus etabliert hat, wobei das Ineffektivitätsgefühl vermutlich parallel entstehe. Als durchgängiges Merkmal von Burnout lässt sich aufgrund Studienergebnissen allerdings nur die erste Dimension verifizieren, die beiden anderen Dimensionen wurden heterogen betrachtet und relativiert (Kaschka et al., 2011). Maslach et al. (2001, S. 403) sahen die Mehrdimensionalität des MBI als notwendig an: „Although exhaustion reflects the stress dimension of burnout, it fails to capture the critical aspects of the relationship people have with their work. [...] it prompts actions to distance oneself emotionally and cognitively from one's work, presumably as a way to cope with the work overload“. Viele Autoren verwenden das MBI in veränderter Weise, weshalb eine Vergleichbarkeit oft schwierig ist.

### *2.2.1. Burnout-Dimensionen und Ursachen*

Maslach und Leiter (2001, S.19) erarbeiteten folgende drei Dimensionen bezüglich des Phänomens Burnout:

- Die emotionelle und physische Erschöpfung als Reaktion auf Stress, bei einer gleichzeitigen Unfähigkeit sich zu erholen.
- Zynismus als Folge einer kalten, distanzierten Haltung gegenüber der Arbeit und den Menschen am Arbeitsplatz, bei gleichzeitiger reduzierten Anteilnahme und aufgegebenen Idealen, der als Schutzfunktion vor Enttäuschung und Erschöpfung zu sehen ist.
- Ein Ineffizienzgefühl, bei dem Menschen sich einer Situation nicht mehr gewachsen fühlen und die Welt einen in verschwörerischer Weise unabänderlich trotz jeglichen Einsatzes zu erdrücken droht. Die Folge ist Vertrauensverlust in eigenen Fähigkeiten.

### *2.2.2. Das gesellschaftliche Bild über Burnout*

Ina Rösing sprach 2008 gesellschaftlich gesehen von einem negativen Bild über Burnout, das schwache Personen kennzeichne. In der Alltagssprache wird Burnout jedoch mit einer produktiven und verausgabungsbereiten Arbeitshaltung assoziiert, sodass Burnout von

Betroffenen als Erklärung in den meisten Fällen leichter akzeptiert werden kann als etwa die klinische Diagnose Depression (z. B. Bündler, 2013; Hättenschwiler et al., 2012). Laut der Studie von Bahlmann, Angermeyer und Schomerus (2013) wurde Burnout im Vergleich zu Depression in Deutschland etwas geringer abgelehnt, dies war jedoch auch mit einer geringeren professionellen Behandlungsempfehlung verbunden. Zudem berichtete die Studie (Bahlmann et al., 2013), dass die Bezeichnung Burnout für eine Depression zwischen 2001 und 2011 deutlich (0,3 auf 10,2 %) zugenommen hat, was als entstigmatisierende Wirkung einer Burnout-Diagnose interpretiert wurde. Auch Maslach et al. (2001) berichteten von Volkstheorien nach denen lediglich das beste Personal Burnout empfänglich sei.

Zusammenhänge von Burnout und dem Gesundheitszustand konnten laut Rösing (2008) bislang nicht gefunden werden. Zunehmend wird Burnout bei Laien und zudem im Gesundheitswesen als Krankheit gesehen (Berger, Falkai, Maier, 2012). Wogegen Burnout anfänglich eine weite Spanne an Symptomen abdeckte, wird es heute für das Endstadium des Prozesses verwendet (Schaufeli et al., 2009).

### 2.2.3. Auswirkungen von Burnout

Freudenberger (1975) sprach davon, dass neben prädestinierten Individuen, auch ganze Institutionen Burnout gefährdet sein können, da Mitarbeiter dazu tendieren gleichzeitig auszubrennen. Für Betroffene ist es bitter, wenn mehrere Leute an Burnout-Symptomen leiden, da unterstützende Faktoren wegbrechen können. Mehrere Studien weisen laut Kaschka et al. (2011) darauf hin, dass negative Auswirkungen von Burnout neben Betroffenen auch bei Menschen in deren Umfeld, bspw. aufgrund von deren Fehlern, auftreten können. Es geht, neben einer reduzierten Arbeitsleistung, mit erheblichem subjektiven Leiden und gesundheitlichen Problemen einher (Kaschka et al., 2011). Weiter liegen laut Kaschka et al. (2011) praktisch keine Erkenntnisse zu psychosozialen Folgen für Betroffene und bezüglich Auswirkungen auf andere vor. Es zeigte sich, dass sich Burnout bei Krankenschwestern auf das Wohlbefinden bei Patienten auswirkte. Leiter, Harvie und Frizzell (1998) kombinierten die Untersuchung von Burnout bei Krankenschwestern und -pflegern mit der Zufriedenheit der Patienten und fanden heraus, dass Patienten wesentlich unzufriedener mit mehreren Aspekten waren, wenn sie durch ausgebranntes Pflegepersonal betreut wurden. Die Unzufriedenheit richtete sich dabei gegen Pflegepersonal, Ärzte und andere Aspekte des Krankenhauses (Leiter et al., 1998). Burnout setzt sich in dessen Umgebung in weiteren negativen Kreisläufen fort.

Invaliditätspensionen und Krankenstandfälle durch psychische Erkrankungen steigen, diese Krankenstände haben eine höhere Ausfallsdauer als körperliche Erkrankungen. Die Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN) strich in ihrer Pressemitteilung (2012a) heraus, dass psychische Störungen und Erkrankungen häufiger sind als angenommen, wobei etwa jeder dritte Erwachsene im Laufe seines Lebens an einer psychischen Störung erkrankt. Etwa ein Drittel davon nimmt laut DGPPN (2012a) einen chronischen Verlauf. Sie, die DGPPN (2012a), forderten die Politik auf, eine ausreichende und qualitätsvolle Versorgung im Rahmen einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung sicherzustellen. Die Wiener Gesellschaft für psychotherapeutische Versorgung (WGPV) gab in einer Pressemeldung (2012) bekannt, dass es aufgrund einer zu großen Patientinnennachfrage, bei der Psychotherapie auf Krankenschein in den letzten Jahren zu einem Engpass kam. Im Gesundheitsbereich wäre durch psychisch fachmännische gezielte Behandlung viel Einsparungspotential vorhanden, da sich die Patienten oftmals im Kreis des Gesundheitssystems bewegen. Die volkswirtschaftlichen Kosten von Burnout sind enorm (Von Känel, 2008). „Keine Firma kann sich ausgebrannte Menschen leisten. Es bedeutet schlechtes Klima, unmotivierte Mitarbeiter, Krankmeldungen, reduzierte Leistungen... [...] Ausgebrannte Ärzte, Krankenschwestern, Pfleger, Sozialarbeiter, Altenbetreuer usw. vergrößern das Leiden der ihnen Anempfohlenen“ (Rösing, 2008, S. 255). Psychische Erkrankungen wirken sich mit der Zeit auf alle Lebensbereiche aus und erzeugen zudem für Betroffene sowie Angehörige viel Leid. Neben dem Leid der Betroffenen betont auch die DGPPN (2012a) die volkswirtschaftliche Dimension psychischer Erkrankungen, die in Deutschland ca. 40 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage bezüglich psychische Erkrankungen mit Kosten von etwa 7 Mrd. Euro im Jahr ausmachen. Positiv anzumerken ist, dass, trotz begrifflicher Verwirrungen, die durch die geführte Burnout-Debatte gesellschaftliche Stigmatisierung psychischer Erkrankungen reduziert wird (DGPPN, 2012b).

#### *2.2.4. Bewertung der aktuellen Burnout-Forschung*

Rösing (2008) konzentrierte sich in ihrer Burnout-Forschung-Kritik von den Jahren 1998 bis 2003 mit ihrer Forderung „Rückkehr zu den Wurzeln“ - zu den Grundlagen und leidenden individuellen Menschen - und Aufrufen zur „Forschungskoordination“ sowie „Forschungsplanung“ nicht wie viele andere auf Messinstrumente oder neue Fragestellungen und Kreativität. Sie (Rösing, 2008) hielt das Phänomen Burnout nicht als zu diffus und nannte zahlreiche positive Elemente der gegenwärtigen Forschungssituation bezüglich Burnout, wie

etwa die weite Verbreitung von Burnout, der Leidensdruck, vielfältige negative Folgen, internationale, gesellschaftliche und praktische Relevanz, die Alltagsfähigkeit, der produktive sowie vielfältige Forschungsbereich, die relativ leichte Forschungsmittelgenerierung, die Einsetzbarkeit von statistischen Verfahren und die Verbindung von kognitiven, emotionalen, verhaltensrelevanten sowie institutionellen, interpersonellen, persönlichkeitspezifischen und situativen Aspekte mit psychologischen Forschungsbereichen. Andererseits bemängelte Rösing (2008) zahlreiche verspielte Chancen in der Burnout-Forschung, etwa die große Menge an „billiger“ Forschung, die mangelnde Forschungsvernetzung, Monotonie und Parallelforschung ohne kumulativen Fortschritt, die frühe Einengung des Forschungsgebietes durch ein einfaches Meßinstrument und die folgende alles in einen Topf werfende Burnout-Testwertforschung „MBI-Fixiertheit“ (Rösing, 2008, S. 254), Variablenfetischismus, viele Widersprüchlichkeiten, Negativismus ohne positive Ansätze, die strikte Ethnozentrismus des Ansatzes und kulturanthropologische Verengung, eine nicht-wissenschaftliche Beeinflussung, Vernachlässigung der praxisnahen Interventionsforschung und eine intrawissenschaftliche Schräglage der Psychologie mit Hochwertung von Empirie und Theorie gegenüber Reflexion, Grundsatzrörterungen und Praxis sowie eine Abwertung der qualitativen Forschung. Rösing (2008) betont ihre Kritik an der modernen empirischen Psychologie und an dem vorherrschenden Forschungsparadigma. Die qualitative Erforschung von Firmenkulturen, Werte, kognitive Modelle von Subkulturen und transkulturelle Fragestellungen wären demnach ein guter und wichtiger Ansatzpunkt für einen differenzierteren Forschungsansatz. Auch Burisch (2010, S. 36) äußerte sich negativ über das dominierende Forschungsinstrumentarium MBI und bemängelte wissenschaftliche Einengung: „So gesehen, steht die Burnout-Forschung schon ganz unten auf äußerst wackliger Basis.“ Maslach et al. (2001) bemängelten, rückblickend über 25 Jahre Burnout, die geringe Anzahl an systemischer Forschung und äußerten sich verwundert, dass zumeist Individuallösungen und Einzelinterventionen diskutiert wurden, wobei die Forschung situationsbezogenen und organisatorischen Faktoren den größeren Stellenwert einräumten. Burisch (2010) sah Vielerlei Willkür und Unschärfe in etwa Diagnostik, Messkriterien, Faktoren, Grenzwerte, Selbstbeschreibungsfragebogen. Burisch (2010) verortete ohne radikalen Neuanfang kaum Erkenntnisfortschritte, Schaufeli & Enzmann (1998), Jerich (2008) oder Korczak und Huber (2012) forderten ebenfalls eine Überarbeitung der Burnout-Theorie, vor allem eine operationale Definition. Kaschka et al. (2011) attestierten erheblichen Forschungsbedarf an qualitativ hochwertigen, kontrollierten Studien. Neuere Forschungswege (bspw. Schaufeli et al., 2009) positionierten Engagement als positiven Gegenpol zu Burnout.

### 2.3. Diskriminante Validität von Burnout

Hierbei wird die Frage aufgeworfen, ob Burnout, momentan als Risiko eingestuft, als unterscheidbares sowie eigenständiges Phänomen existiert und von etablierten Konstrukten abgegrenzt werden kann. Schaufeli und Enzmann (1998) sprachen von der Gefahr der Nichtsnutzigkeit, als sie 132 mögliche individuelle, zwischenmenschliche und organisatorische Burnout-Symptome zusammengetragen haben. Gefährdet sind besonders Personen mit Burnout-Beschwerden und entsprechenden früheren Phasen von Depressions-, Angst- oder Abhängigkeitserkrankungen (Berger et al., 2012). Maslach et al. (2001) nannten Depression und Berufszufriedenheit als größte Konkurrenten, wobei sie sich gegen vielfache Spekulationen ohne empirische Daten aussprachen. Während der Entwicklung des MBI fanden Maslach et al. (2001) Verbindungen von Burnout im Zusammenhang mit Angst und Depression. Die Anknüpfungspunkte zu Burnout seien jedoch komplex, stehen im Zusammenhang mit der Persönlichkeitsdimension Neurotizismus, Typ-A Verhalten (Konkurrenz, Zeitdruck und Kontrollbedürfnis), Bewältigungsstrategien und anzunehmender psychischer Dysfunktionen wie Angst, Depression wie auch mit Verlust in Selbstwert (Maslach et al., 2001). Burnout-Beschwerden können als Folge von Erkrankungen, wie bspw. Depression, auftreten, weshalb eine medizinische Diagnostik für eine gezielte Behandlung erforderlich ist (Berger et al., 2012). Obwohl Burnout unbestimmte Leidenssymptome mit Arbeitsstress, dysphorische Symptome mit Depression und heftige Ermüdung mit dem Chronic-Fatigue-Syndrom (CFS), teile, kann es konzeptuell und empirisch unterschieden werden (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Maslach et al. (2001) beschrieben Burnout als individuelle Erfahrung mit Arbeitsbezug. Aber Burisch (2010) sei „davon überzeugt, dass Burnout so, wie ich es verstehe, an jedem Arbeitsplatz, im Privatleben und auch in der Arbeitslosigkeit auftreten kann“ (S. XI). Jerich (2008) postulierte, dass grundsätzlich jede Person, abhängig von Lebens- und Arbeitsbedingungen, burnoutgefährdet ist, wobei multiple Faktoren zusammenspielen und nie alleinig Veranlagung beteiligt sei. Ähnlich Hedderich (2009) oder Brühlmann (2013) lauten den sich konkrete Stressoren von Burnout in jedem Leistungsfeld ereignen können.

#### 2.3.1. Abgrenzung zu Depression

Hamann, Parchmann, Mendel, Bühner, Reichhart und Kissling (2013) berichteten aufgrund ihrer Fragebogenstudie an psychiatrisch-psychotherapeutischen kongressteilnehmenden Personen (241 Ärzte, 33 Psychologen, 14 Pflegekräfte, 12 andere), dass diese angaben, dass sich Symptome von der Modediagnose Burnout und Depression in weiten

Teilen überlappen würden und Abgrenzungen eher schwer wären. Ebenso Burisch (2014), der von Willkür und Randunschärfe sprach. Burnout als eigenständige diagnostische Entität wurde verneint (Hamann et al., 2013), vermutlich entsprechend Berufsverband.

Im ICD-10 (DIMDI, 2013b) ist die Depression bei den affektiven Störungen (F30-F39) eingereicht, wobei hierbei zumeist rückfallanfällige Störungen enthalten sind deren Hauptsymptome in der Veränderung der Stimmung oder der Affektivität bestehen. Neben der Depression mit oder ohne begleitende Angst, finden sich hier auch Formen gehobener Stimmung, die als Manie bezeichnet werden (DIMDI, 2013b). Ein, für diese Störungsgruppe symptomatischer, Stimmungswechsel wird laut ICD-10 (DIMDI, 2013b) meist von einer charakteristischen Veränderung des allgemeinen Aktivitätsniveaus begleitet. Der Beginn einzelner Episoden kann oft mit belastenden Ereignissen oder Situationen in Zusammenhang gebracht werden (DIMDI, 2013b). Die Einteilung der Untergruppen der affektiven Störungen im ICD-10 (DIMDI, 2013b) richtet sich nach dem Spektrum des Stimmungswechsels, wobei Depression, Manie und gemischte Episoden möglich sind, nach Dauer, Schwere und beteiligten psychotischen Symptomen. Das Ausmaß an sich, sowie als personale Veränderung betrachtet, ergibt die Krankheitsfähigkeit an sich und wird an der durchschnittlichen Normalität gespiegelt. Die Einteilung in eine genaue Unterkategorie verlangt operationalisierte Angaben, zum Beispiel über Dauer oder Anzahl der Episoden, der betroffenen Person. Bezogen auf Burnout lohnt sich die Betrachtung der gesamten Störungsgruppe, da Depression (ICD-10: F32) in der europäischen klinischen Praxis vielfach als Ersatzdiagnose für Burnout verwendet wird. Andere Alternativen sind bspw. die erschöpfungs-depressions-ähnliche Neurasthenie (ICD-10: F48) (bspw. Berger, Hedderich, 2009; 2013; Maslach et al., 2001; Nil et al., 2010), oder eine Unterstellung in Reaktionen auf schwere Belastungen und Anpassungsstörungen (ICD-10: F43). Neben einer allgemeinen Verwirrung über Gleichstellung von Burnout und Depression, wurde über spezielle Burnout-Kliniken das Diagnoseproblem regelrecht umgangen, so Berger (2013).

Schwierig ist die Abgrenzung von Burnout und Depression v. a. dadurch, da zweiteres in den Stadien des Burnout-Zyklus von Freudenberger und North (1992) seinen Platz fand. Freudenberger zog 1975 (S. 82) einen direkten Vergleich: „The cycle seems to resemble the manic-depressive cycle, except that burn-out is usually not as intense or self-destructive, or as hard to prevent or treat“. Anfängliche Burnout-Stadien weisen bspw. im Sinne der übertriebenen beruflichen Selbstausbeutung und dem Mangel an Erholung Parallelen zu (hypo-)manischen Formen affektiver Störungen auf. Die Ursachenforschung streift am Problem der gesellschaftlichen Arbeitsgestaltung und – ideologie, gerade weil vielfach (selbst-) ausbeuteri-

ches, unsoziales, eigenbrötlerisches und antriebsreiches Verhalten gefördert oder toleriert wird. Zudem sind aus der klinischen Praxis sowohl Manie, als auch Burnout den betroffenen Personen vielfach nicht bewusst. Allerdings widerspricht Burnout als klar definiertes defizitäres „Zusammenbruchmodell“ sowohl der Manie, als auch durch einen fehlenden Stimmungswechsel im Burnout einer bipolaren Störung. Die Depression als endende Stufe von Burnout und der prozesshafte sich verschlechternde Teufelskreis wurde bereits weiter oben anhand des Burnout-Zyklus von Freudenberger und North (1992) verdeutlicht. Burnout und Depression waren bereits seit Anbeginn der Burnout-Forschung miteinander verbunden. Laut Rösing (2008) wurden immer wieder hohe Korrelationen der Burnout-Komponente emotionale Erschöpfung mit Depression gefunden, womit ein gemeinsamer Varianzanteil besteht. Multidimensionalität und Berufsbezogenheit ist ein Unterscheidungsmerkmal gegenüber Depression, zudem bestehe eine Kluft zwischen Intentionen und Arbeitsrealität sowie inadäquate Bewältigungsstrategien (Schaufeli & Enzmann, 1998). Depression und CFS äußern sich allgemeiner, übergreifender – nicht berufsbezogen (Rösing, 2008) - und haben im Vergleich zu Burnout weder soziale noch einstellungsbezogene Symptome, so Schaufeli und Enzmann (1998). Empirische Beweise suggerieren, dass Burnout und Depression unterschiedliche, wenn auch verwandte Konstrukte sind (Nil et al. 2010; Schaufeli & Enzmann, 1998).

Laut Freudenberger und North (1992) manifestieren sich die chronische Depression und die Burn-out-Depression in ähnlichen Gefühlslagen, doch Ursachen und Behandlungsmethoden unterscheiden sich beträchtlich, weshalb vor einer Fehldiagnose gewarnt wird. Burnout wird laut Freudenberger und North (1992) durch übermäßigen Stress und durch Müdigkeit hervorgerufen und ist durch Energie- und Werteverfall gekennzeichnet. Gefühle und Wahrnehmungen werden dabei mit der Zeit durch Druck und mangelnde Kontrollfähigkeit bezüglich Erwartungen und Ansprüchen verändert (Freudenberger & North, 1992). Freudenberger und North (1992) erwähnten, dass Umsorgen, Aufmerksamkeit und Zuneigung oftmals im Sinne der sozialen Gegenseitigkeitserwartung verteilt wird. Depression wird laut Freudenberger und North (1992) durch ein oder mehrere Verlustereignisse ausgelöst und ist durch Niedergeschlagenheit, Schwäche und Trauer gekennzeichnet. Unter Verlustereignissen werden jedoch plötzliche erschütternde Ereignisse gezählt, die einerseits auf Verlust und Trennung von Menschen abzielen, andererseits auch einen Umzug, eine Verletzung oder den Verlust einer Mitgliedschaft bedeuten kann. Als zweites Kriterium wird bei Freudenberger und North (1992) genannt, dass die Depression eine permanente negative Gefühlsbeeinträchtigung wäre, die rollen- und funktionsunabhängig sei, wogegen bei Burnout lediglich spezifische Orte zur Desillusionierung führen. Außerdem fällt auf, dass die Empfindung Wertlosig-

keit an dieser Stelle allein für die Depression beansprucht wird, wogegen zuvor von Selbstwertuntergrabung gesprochen wurde. Die weitere Unterscheidung Depression als Selbstaufgabe – Drogenziel Gefühlsverleugnung - und Burnout als Kampf – Drogenziel Idealismusaktivierung - erscheint bei Freudenberger und North (1992) widerspruchsfreier, nicht desto Trotz scheinen viele andere psychische Störungen hierbei subsumiert zu werden. Freudenberger und North (1992) treffen eine Unterscheidung zwischen Dauer-Burn-out mit dem Druck permanent Erwartungen erfüllen zu müssen und akuten Burn-Out, bei dem eher einmalig äußere Notwendigkeiten auf Kosten der inneren Bedürfnisse durchgeführt werden. Hierbei beginnt allerdings die Grenze zu Stress zu verschwimmen.

### 2.3.2. *Abgrenzung zu Stress*

Maslach et al. (2001) beschrieben die gefühlte, durch überanstrengende Ausbeutung emotionaler und physischer Ressourcen entstehende Erschöpfungskomponente, als individuelle Stressdimension von Burnout. Diese sage stressrelevante physische Gesundheitskennzahlen als Anzeichen von anhaltendem Stress voraus, so Maslach et al. (2001). In der Empirischen Phase ab 1980 wurde Burnout als eine Art Berufsstress mit Verbindungen zur Arbeits- und Organisationspsychologie verstanden (Maslach et al., 2001). Brühlmann (2013) beschrieb Stressoren als stresserzeugende objektive Anforderungen in der individuellen subjektiven Wertung. Die (Dys-)funktionalität der psychischen Stressverarbeitung manifestiert sich laut Brühlmann (2013) im Spannungsverhältnis zwischen Sollen und Können. Im Eustress erzeugt dieses eine gesunde, produktive Herausforderung, im Distress entstehen Überforderung, psychische und körperliche Stressreaktionen sowie eine zunehmende Spannung mit abbauenden Ressourcen, die im Burnout dem Charakter einer Beschleunigungsspirale entspricht (Brühlmann, 2013). Stress ist eine natürliche, aus dem situativen Kontext entstehende, physiologische Reaktion des Körpers, hat eine biologische aktivierende Funktion und in Folge positive und negative Auswirkungen auf diesen. Positiver Stress stellt sich allgemein gesprochen als Funke oder positive höhere Leistungsbereitstellung dar und ist eine physiologische Reaktionsausstattung des Körpers. Erlebt werden vegetative Stresssymptome und zunächst rückbildungsfähige Erschöpfungen wie Stressfolgen, die als andauernde Überforderung zu Krankheiten führen (Berger et al., 2012). Negativer Stress kann durchaus zur Normalität werden und wird laut Freudenberger und North (1992) durch das Gefühl der Verschlissenheit nach übermäßiger Beanspruchung erkannt. Stress kann zudem interindividuell verschieden als Normalität oder Ausnahme, als positiv oder negativ seitens der betreffenden Person erlebt werden, zudem sind Bewältigungsmechanismen verschieden,

weshalb sich die Auswirkungen unterschiedlich gestalten (Hedderich, 2009). Kane (2009) berichtete vom zusätzlichen Beitrag von Haushaltsstress und vom Zusammenhang von psychosomatischen Störungen und Stress. Arbeitsstress sank nicht mit Alter und Erfahrung ab (Kane, 2009). Burnout wurde von Freudenberger und North (1992) negativ als überwältigender Stress sowie Erschöpfungsverleugnung definiert. Eine situationsbedingte Überlastung wurde als Burnout ausgeschlossen, physische Beeinträchtigungen wurden als Dauerstressfolgeerkrankungen gesehen (Freudenberger & North, 1992). Jerich (2008) verwies auf die hohe Korrelation des operationalen Burnout-Begriffs mit arbeitsbezogenen Stressoren und verortete lediglich verdeckte Stressforschung. Nach Maslach et al. (2001) wären Burnout-Werte zeitlich stabil, womit die Ansicht, dass Burnout eine anhaltende Antwort auf chronische emotionale und zwischenmenschlich berufliche Stressoren sei, unterstützt wurde. Maslach et al. (2001) bezeichneten Burnout als Stressphänomen, betonten die Vorsicht durch selbstberichtete Maßkennzahlen und den Mangel an methodischen Designs zu kausalen Schlussfolgerungen. Burnout ist ohne Zusammenspiel kontextueller und individueller Stressaspekte nicht vorstellbar, wie berichtet ist dadurch bedingte starke Erschöpfung ein zentraler Bestandteil. Folglich kommt kein Burnout ohne Stress aus, umgekehrt betrachtet führt jedoch Stress keines Falls immer in das Burnout-Phänomen. Burnout kann von Stress durch den längeren Zeitrahmen, durch die Symptomatologie und das hohe initiale motivationale Ausgangslevel unterschieden werden (Schaufeli & Enzmann, 1998). Verleugnete oder vernachlässigte starke Gefühle, zurückgehaltene Wut, Schuldgefühle oder ein niedriges Selbstwertgefühl wirken nach Freudenberger und North (1992) als Stressverstärker, wobei hier von negativem täglichen Stress im Sinne einer Stressüberlastung auszugehen ist. Eine Stress-Angst-Beseitigung würde dysfunktional über Substanzen, übermäßiges Essen oder etwa Hungern vollzogen (Freudenberger und North (1992)). Hättenschwiler et al. (2012) beschrieben Burnout als Resultat von lange dauerndem Stress und gab an, dass gestresste Menschen sich vorstellen können bei Kontrolle sich wieder besser zu fühlen, wogegen bei Burnout – leer, hilf- und motivationslos - dieser Gefühlszugang verloren gegangen ist.

Arbeitsstress im Vergleich zu Burnout ist laut Rösing (2008) ein temporäres Phänomen, das nicht mit einer negativen Einstellungsänderung und Distanzierung vom Job und der eigenen Leistung einhergeht. Nach Schaufeli & Enzmann (1998) ist Arbeitsstress eine individuelle, affektbeladene negative Erfahrung, bedingt durch ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitsanforderungen und Reaktionsfähigkeit einer Person, wobei Stressreaktionen bei erhöhten Anforderungen wahrscheinlicher sind, die Bewältigungsstrategien übersteigen. Schaufeli & Enzmann (1998) führten an, dass Arbeitsstress in vielen westlichen Ländern hoch

sein und ständig ansteigen würde. Vielfach (Leiter & Maslach, 2007; Maslach & Leiter, 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998) wird dies als eine der Ursachen von Burnout beschrieben. Entscheidend für eine Burnout-Prävention ist Bedürfnisse wahrzunehmen, d. h. ob körperliche und emotionale Stressreaktionen von den Personen rechtzeitig, also vor einer Chronifizierung, erkannt werden und ob Handlungskompetenz vorhanden ist, die die Situation entschärft (Von Känel, 2008). Stress kann klar sowohl konzeptuell, als auch empirisch von Burnout abgegrenzt werden (Cordes & Dougherty, 1993).

### 2.3.3. *Abgrenzung zu Arbeits(un)zufriedenheit*

Arbeitsplatzzufriedenheit ist ein positiver Aspekt der subjektiven Evaluation der Arbeitsbewältigung und die Einstellung einer angestellten Person zur Arbeit (Leiter, 1988). Maslach et al. fassten 2001 Verbindungen von Burnout und Arbeitsleistung zusammen, die im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit standen: Rückzug, Absentismus, Umsatz, geringerer Leistung sowie Ineffektivität. Infolgedessen käme es zu ansteckendem störendem Einfluss auf Kollegen, Streitereien, zu reduzierter Arbeitszufriedenheit und geringerem Engagement bei Beruf oder Organisation (Maslach et al., 2001). Arbeitszufriedenheit und Burnout korrelieren (Leiter, 1988). Die Grenzziehung zur Arbeits(un)zufriedenheit ist laut Rösing (2008) der langsame Prozess der Chronifizierung (Teufelskreischarakter) und die emotionale Ausgelaugtheit beim Burnout, wogegen bei Arbeits(un)zufriedenheit nicht zwangsläufig Erschöpfung entstehen muss, möglich wären auch Aktivität und Wut.

Christina Maslach und Michael Leiter (2001) bezeichneten Burnout im Beruf bereits vor mehr als zehn Jahren als Epidemie und Kluft zwischen Menschen und dem Arbeitsplatz, die sich in allen Ebenen verbreitet. Sie (Maslach & Leiter, 2001) sprachen von Arbeitsbedingungen wie etwa Druck, Verunsicherung, ein Nicht-Verstanden-Werden, Opferbereitschaft, Unterbewertung und Entfremdung, nannten dazu passende betriebswirtschaftliche Ausdrücke beim Namen, wie etwa Outsourcing oder Restrukturierungsmaßnahmen und verbanden sie mit Eigenschaftswörtern wie kalt, abweisend, fordernd, erschöpfend. Maslach und Leiter (2001) verorteten die Verantwortung sehr wohl bei den Unternehmen sowie bei deren Arbeitsumgebungen, grob gesprochen im sozialen Umfeld, und erklärten Burnout als Anzeichen von großen Missständen innerhalb eines Unternehmens, die mittels gesunden Betriebsklimas behoben werden könnten. Dabei sprachen sie (Maslach & Leiter, 2001) von einer erforderlichen Veränderungs- und Kooperationsbereitschaft seitens der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sodass als Zielvorstellung motivierte und engagierte Arbeitnehmer langfristig

leistungsfähig und produktiv sein können. Als Energie raubende Belastungsquellen wurden von Maslach und Leiter (2001) die täglichen Anforderungen des Berufs und der Familie genannt, die sich mit einer schwindenden Freude am Erfolg und an Zielerreichung kombinieren und in einer zynischen Distanz enden. Maslach und Leiter (2001) warnten vor einer kommenden Rückkehr einer als effiziente Arbeitsmaschinerie bezeichneten Arbeitsweise, die die Arbeiter als austauschbares Übel sehe. Sie (Maslach & Leiter, 2001) beschrieben das derzeitige Arbeitsumfeld als Nährboden für Burnout, wobei es aufgrund des langsamen chronischen Verschleißes von Gefühlen und Fähigkeiten als nicht augenscheinliches Risiko verkannt sowie nicht ernst genommen werde und dem kaum Beachtung geschenkt wurde. Die Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit sowie das Risiko werden nach Maslach und Leiter (2001) unterschätzt und mit der allgemein vorherrschenden Überzeugung gegen Burnout ohnehin nichts machen zu können abgetan.

Arbeitszufriedenheit kann im Vergleich zu Burnout als weniger komplex beschrieben werden. Burnout ist als Phänomen zu verstehen, wo Arbeitszufriedenheit ein Teil sein kann. Arbeitszufriedenheit trifft nicht denselben Punkt wie Burnout. Maslach et al. (2001) sahen operationalisiertes Engagement als Gegenstück zu Burnout an: „Engagement focuses on the work itself. Job satisfaction is the extent to which work is a source of need fulfillment and contentment, or a means of freeing employees from hassles or dissatisfies; it does not encompass the person’s relationship with the work itself (Maslach et al., 2001, S. 416).

#### **2.4. Burnout und seine Wechselwirkungen**

Die in dieser Arbeit interessierenden Wechselwirkungen stehen im Zusammenhang mit der Persönlichkeit, weshalb dieser bislang hier wenig angesprochene Aspekt eingeführt wird. Maslach et al. (2001) sahen Burnout mehr als soziales, anstatt individuelles Phänomen, berücksichtigten jedoch situative Kontextfaktoren und individuelle Faktoren, wie Demographie, Einstellungen oder Persönlichkeitscharakteristiken, wodurch die etablierte Konstruktion an Gehalt gewinnt. Neben der Idee der Reziprozität sind besonders Persönlichkeitseigenschaften relevant, die im Kreislauf hohe Erwartungen, Überarbeitung und Enttäuschung stehen (Maslach et al., 2001). Die Charakterstruktur entscheidet laut Brühlmann (2013) über beschleunigende Stressverstärker, die überhöhten Selbstansprüche. Stressreaktionen erzeugen beim typischen Burnout-Kandidaten eine narzisstische Kränkung im Selbstbild, was dem Kürzertreten entgegen steht (Brühlmann, 2013). In der depressiven Dynamik des leistungsmäßigen Abfallens des Könnens ereignet sich ein Vertrauensverlust in

eigene Kompetenzen (Brühlmann, 2013). Eine komplementäre Stellung zu den maßlosen Stressverstärkern nimmt die Resilienz ein, welche die Stressresistenz erhöht (Brühlmann, 2013). Antonovsky (1997) hat mit dem Kohärenzgefühl und dessen drei Dimensionen Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Sinnhaftigkeit ein umfassendes, dynamisches Gesundheitskonzept mit relevantem Einfluss bereitgestellt (Blättner, 2007). Das Risiko von Burnout liegt in der Eindimensionalität der Lebensführung, kritisch ist v. a. die Einengung auf das strategisch-instrumentelle Selbstverständnis (Brühlmann, 2013).

#### *2.4.1. Persönlichkeitsrelevanz - Die Umsorgerin*

Freudenberger und North (1992) beschrieben des Weiteren anschaulich bestimmte Risikoverhaltensweisen, Umstände oder Charakterzüge die sie mit einer Art Typenbegriff oder inneren Einstellung, der Umsorgerin als Burnout-Kandidatin, versahen:

Furcht spielt eine zentrale Rolle, die wahre Wertigkeit geht verloren, Geben wird zu Verhaltensstil und Selbstdefinition (Freudenberger & North, 1992). Die Umsorgerin versteht sich als Beziehungsarbeiterin, kann jedoch selbst nichts annehmen, braucht Kontrolle und hat das Gefühl verpflichtet zu sein (Freudenberger & North, 1992). Anerkennung und Lob, wichtig für die Stärkung des Selbstwertgefühls, reichen häufig nicht aus, um die Wärme und Liebe zu vermitteln, die der inneren Bedürftigkeit entspricht, so Freudenberger und North (1992). Vernachlässigung wird ausgeglichen durch mehr Anstrengung, wobei auf störende Sehnsüchte vergessen wird (Freudenberger & North, 1992). Am Arbeitsplatz kommt es zu Verausgabebereitschaft, um Versagensängste zu bezwingen, es wird gemerkt, dass Bemühungen nicht belohnt werden und selbstverständlich werden. Zuviel Bindung in Form von Abhängigkeit wird als gefährlich erfahren, zu wenig erzeugt Angst, so Freudenberger und North (1992). Zwischen beiden Positionen wird auf der Suche nach Ersatzbefriedigung gewechselt, wobei die Personen sich verausgaben (Freudenberger & North, 1992). Die Folge ist nach Freudenberger und North (1992) Zurückgezogenheit und Distanz.

Das Alleinsein und Einsamkeit, also niemanden zu haben der einen selbst umsorgt und zudem gegen Vorstellungen im Leben alleine sein, wirkt sich ebenfalls negativ aus, Freudenberger und North (1992). Ein fehlendes Gleichgewicht, Angst vor der Zukunft und große Lebensaufgaben wie Partnerschaft führen zu einem Reinsteigern in einen anderen Bereich (Freudenberger & North, 1992). Diese Verhaltensweisen gelten laut Freudenberger und North (1992) als anerzogen. Gesellschaftlichen Erwartungen sind bei der Argumentation

von Freudenberg und North (1992) oft vertreten. Ein Mangel an Fürsorge, das Ablehnen von Abhängigkeitsbedürfnissen, das Alleinsein, die Einsamkeit, die Ohnmacht lösen Konflikte zwischen Bedürfnissen und Verhalten aus (Freudenberg & North, 1992).

Mit Minderwertigkeitsgefühle und Perfektionismus fanden Freudenberg und North (1992) einen Einstieg in die Ohnmacht des Geschlechterkampfes. Oft sind resultierende Gefühle wie Zorn, Verbitterung und Sinnlosigkeit vertreten. Kritik an ihrer Person als „fehlgeleitete Selbstanklage verstärkt die Triebkraft des Burn-out“ (Freudenberg & North, 1992, S. 70). Freudenberg und North (1992) sprachen von Emanzipation zur Selbstständigkeit und Verlust von emotionalen Bedürfnissen und folgenden Selbstvorwürfen der Unzulänglichkeit. Der Kampf in verschiedenen Rollen und der Wunsch sowie das Bedürfnis nach einem beruflich und privat erfüllten Leben sind laut Freudenberg und North (1992) gegeben, was wiederum zu einem härter werdenden Spiel der Verleugnung zwischen Unabhängigkeit und Bedürftigkeit wie etwa Nähe führt. Freudenberg und North (1992) unterschieden Herausforderungen und Burnout in ihrer Rigidität, dem Einsatz und Urteilsfähigkeit.

Die Spitze des Burnouts beschrieben Freudenberg und North (1992) als Zusammenbruch des aktuellen Lebens, Erschöpfung, Ruhelosigkeit, Rastlose geistige Tätigkeit, Ausgehungert sein, Desorientiertheit, Angst, Gefühl der Sinnlosigkeit sowie Interessenslosigkeit, Pessimismus aber auch Engagement. Die Idealsituation sowohl für Männer als auch für Frauen ist bei Freudenberg und North (1992) als Symmetrie zwischen befriedigender Arbeit und erfüllten, intimen Beziehungen beschrieben:

„Die Frau jedoch, die ‚etwas von allem‘ hat, gleicht ihren Einsatz und ihre Verausgabung von Energie gewöhnlich durch ein Gegengewicht von Zärtlichkeit, Zuneigung, Kameradschaft und Vergnügen von irgendwoher aus. Arbeit, Liebe, Freunde, Familie, Entspannung und Vergnügen – all das gehört zu ihrem Leben dazu“ (Freudenberg & North, 1992, S. 203). Die Lösung gegen Burnout ist an anderen Leben teilzuhaben, aber das eigene genießen zu wollen. Ziel sollte die Vermeidung sein, in Arbeit oder anderen Dingen vollständig aufzugehen. So gesehen intakte Ichgrenzen und ein positives Selbstwertgefühl.

#### *2.4.2. Burnout zwischen Sinn und Selbstwert*

Besonders entscheidend im Zusammenhang mit der Modediagnose Burnout erscheint die Frage, was den Menschen interessierend antreibt und am Leben hält. „Das Schlimmste für einen Arbeitnehmer ist jedoch der Verlust der inneren Belohnung, die aufkommt, wenn

jemand stolz darauf ist, eine für andere wichtige und wertvolle Arbeit zu leisten und diese Arbeit gut zu erledigen“ (Maslach & Leiter, 2001, S. 14). Belohnungsprobleme ergeben sich laut Leiter und Maslach (2007) aus einem Mangel an Motivation, Befriedigung, Erfüllung, Anerkennung, Selbstwert, Selbstachtung oder Liebe. „Es gibt eine Leere, wenn Anerkennung fehlt“ (Leiter und Maslach, 2007, S. 90). Mangelnde Anerkennung ist unabhängig der Bezahlung ein Problem, wobei Anerkennung und Respekt möglich sind seitens der Unternehmen, so Leiter und Maslach (2007). Ungerechtigkeit fördert nach Leiter und Maslach (2007) Zynismus und untergräbt zudem das Verhältnis der Beschäftigten zu ihrer Arbeit, dabei haben Fairnessprobleme mit Geringschätzung zu tun. Das menschliche Selbstwertgefühl wird durch erniedrigende oder in Verlegenheit bringende Interaktionen beeinträchtigt, so Leiter und Maslach (2007).

Leiter und Maslach (2007) verglichen die Beziehung zur Arbeit mit der Beziehung zu Menschen, wobei das Verhältnis zum Beruf ein bedeutender Teil des Lebens ist, das viel abverlangt aber auch Sinn für Individualität und Selbstwertgefühl zurückgeben sollte und schließlich diese Bereiche auch vollständig einnehmen kann. Bereits Rosenberg (1965) schrieb, dass die individuelle Selbstkonzeption, also was eine Person über sich selbst denkt, eine entscheidende Rolle in menschlichen Interaktionen, die er als Zement des sozialen Lebens hielt, und in Beziehungen spielt. Leiter und Maslach (2007, S. 4) umschrieben das Problem wie folgt: „Die Antwort liegt in dem größeren Zusammenhang, in dem die Beziehung stattfindet – der Friss-oder-stirb-Arbeitsumgebung von heute.“ Menschen am Arbeitsplatz fühlen sich laut Leiter und Maslach (2007) oft „ausgebrannt“, kraftlos, nicht wertgeschätzt, nicht anerkannt, unterbezahlt und ausgenutzt. Für Leiter und Maslach (2007) existieren im Falle von Arbeitsverhältnissen zwei Schlüsselspieler, die Person und die persönliche Einstellung zur Arbeit sowie die Beziehung zwischen diesen. Bei mangelnder Passung und Ungleichgewicht entstünden laut Leiter und Maslach (2007) Burnout-Erfahrungen, genauer Unglücklichkeit, Erschöpfung, Zynismus und Kündigungsbereitschaft. Sie (Leiter & Maslach, 2007) beschrieben die mögliche Krise Burnout als „Nicht-im-Einklang-Sein“ mit der Arbeit, als verlorene und kaum regenerierbare Energie, als verlorene Begeisterung, die in Zynismus kippte, als Bedrohung, Ausweglosigkeit und Belastung sowie als verlorenes Vertrauen und Selbstzweifel. Die Arbeitsumgebung hätte nach Leiter und Maslach (2007, S. 4) „ihre menschlichen Dimensionen verloren“.

Burnout kann, nach vollendeter Einarbeitungszeit an der Arbeitsstelle, als chronischer Fehlgriff zwischen der Person und der Arbeitsumgebung verstanden werden, sofern wichtige

Dinge nicht gelöst werden oder verändert auftreten (Maslach et al., 2001). Die Folge ist, in dem konzeptuellen Gerüst von Maslach et al. (2001), eine fehlende Passung im Arbeitsleben bzgl. Arbeitsbelastung, Kontrolle, Belohnung, Gemeinschaft, Fairness und Werte. Es ist davon auszugehen, dass die meisten Arbeitserfahrungen, bspw. Anerkennung oder auch intrinsische Belohnung, Einfluss auf den Selbstwert haben und sich gegenseitig beeinflussen. Maslach et al. (2001) schrieben der Fairness am Arbeitsplatz diesbezüglich größte Bedeutung zu, da dadurch Respekt entgegengebracht und der Selbstwert gesteigert werden würde, anderen Falls Erschöpfung und Zynismus ansteigen würde. Wichtig ist die Übereinstimmung der eigenen Werte mit denen der Arbeit, um eine empfundene Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns zu bewahren. Leiter und Maslach (2007) sehen ein Ungleichgewicht bei moralischen Standards als ständiges Reizmittel, das die Beziehung zur Arbeit untergräbt und das letztlich zu Burnout führt: „Ihre Bemühungen bei der Arbeit sind entweder eine Zeitverschwendung oder ein Verrat an Ihren tief begründeten Überzeugungen. Das ist ermüdend, weil es keine sinnvolle Bestätigung von der Arbeit gibt; es ist einfach verpuffte Liebesmüh. [...] Ein Werteungleichgewicht beinhaltet alle Zutaten einer Burnoutkrise: Erschöpfung, Zynismus und Ineffektivität“ (Leiter & Maslach, 2007, S. 148). Leiter und Maslach (2007) sahen viele Wege dem Arbeitsleben Sinn hinzuzufügen und nennen außergewöhnliche Qualität sowie einen für den Kunden wertvollen Beitrag als Beispiel; Inhaltslosigkeit und Sinnlosigkeit sei ein ernstes Problem. „Die Menschen erlangen Sinn aus der Art, wie sie arbeiten, und nicht nur daraus, was sie tun.“ (Leiter & Maslach, 2007, S. 156). In Viktor Frankls Ausdrucksweise (Batthyany, Biller & Fizzotti, 2008) entspricht dies der Sinnfrage, die sich nicht alleine mit dem Freud'schen Luststreben oder dem Adler'schen Machtstreben erfüllt. Ebenso wie der Begriff Burnout erscheint das Wort Sinn vage, allgemeingültig und sehr personenspezifisch, wobei es eine zusätzliche Vermischung mit dem Konstrukt Gewissen erfährt. Freudenberger und North (1992) verwenden Sinn bzw. -krise im Zusammenhang mit Burnout selbstverständlich und beiläufig.

Zentral ist das Bedürfnis glücklich zu sein und diesen individuellen Weg zum Glück zu finden. Wenn hierbei eine Antwort auf das „wozu“ gefunden wird, ergibt sich eine wesentlich höhere Frustrationstoleranz als protektiver Faktor, in der mancher Aufwand als nebensächlich erscheint (Batthyany et al., 2008). Burnout ist so gesehen keine Frage des quantitativen Stresses sondern eine Antwort auf innerliche Leere. Bei Freudenberger und North (1992) begegnete uns bereits eine Weigerung, zum Leben Stellung zu nehmen, in der Verleugnung als Schutz vor Anforderungen des Lebens. Es geht um innere Zustimmung und das Sinnvolle vor einem selbst. Dieses angesprochene erstrebte Glück muss jedoch nicht zwangsweise in

der Arbeit gesucht und gefunden werden, obwohl es dem Burnout-Phänomen durchaus auch nahe liegen kann, dort persönliche positive Elemente zu finden und zu verfestigen. Grundsätzlich geht es um ein allgemeines Wappnen gegen Frustrationen, die allen Menschen tagtäglich in unterschiedlichem Maße begegnen. Dies kann über unterschiedliche Wege erreicht werden. Ziel ist die Möglichkeit der Erfüllung, auch wenn positive Außenumstände, etwa am Arbeitsplatz nicht gegeben sind. Dahinter stecken Lebenshaltungen. Personen selbst steuern das Leben und nicht umgekehrt, Selbstwert lässt sich lediglich erkennen und nicht einreden (Batthyany et al., 2008). Erlebt man sich selbst als unfrei, d.h. fremdbestimmt und abhängig, so ist dies im Sinne einer möglichen beginnenden Selbstaufgabe bereits der Beginn eines negativen Kreislaufes. Daher ist Freiheit und Selbstbestimmung essentiell. In einer marktorientierten Genussgesellschaft wird als ökonomische Maxime suggeriert, Ziele direkt mit möglichst wenig Mitteleinsatz anzustreben und zu verwirklichen. Übersehen wird dabei, dass die wirklich bereichernden Dinge wie Glück, Selbstwert oder auch Sexualität und Lust existentiell sind und nicht direkt und verkrampft angestrebt werden können, da sie sozusagen nebenbei entstehen:

„Selbsterfüllung und Selbstverwirklichung können unmöglich der letzte Zweck des Lebens oder das letzte Ziel des Menschen sein – im Gegenteil, je mehr der Mensch sie anpeilt, desto mehr verfehlt er sie auch schon. [...] Nun, worum es dem Menschen wirklich geht, das ist nicht, sich selbst zu erfüllen und sich selbst zu verwirklichen, sondern einen Sinn zu erfüllen und Werte zu verwirklichen. Und nur in dem Maße, in dem er den konkreten und persönlichen Sinn seines Daseins erfüllt, im gleichen Maße erfüllt er auch sich selbst. Selbsterfüllung aber stellt sich dann von selbst ein: nicht per intentionem, sondern per effectum“ (Batthyany et al., 2008, S. 87).

Erwartungshaltungen bezüglich des Lohnes von Leistung, die sich auf andere Personen beziehen, zum Beispiel im Sinne von Lob, führen womöglich deshalb in eine Abwärts-spirale, weil leistende Personen in Abhängigkeit von anderen geraten. Der Fokus verschiebt sich bspw. dahingehend, was andere nach erledigter Arbeit über einem denken oder sagen. Damit wird allerdings ein Blick geschärft, der lediglich auf ein realisiertes Ziel und nicht auf die Anstrengungen auf dem Weg dorthin fokussiert (Batthyany et al., 2008). Wird dann bspw. ein großes Lob erwartet, so ist Lob meist begrenzt und muss nicht dem geleisteten Arbeitsaufwand entsprechen. Möglicherweise wird eine Person sogar die ersten Male positiv verstärkt, die nächsten Male kann getane Arbeit jedoch bereits als gewohnt vorausgesetzt werden, weshalb sie unbelohnt bleiben. Damit fällt das angestrebte positive Ziel weg und übrig bleibt lediglich die negativ besetzte geleistete Arbeit, die letztendlich sinnlos - weil unbelohnt - wird. Ist jedoch eine Person unabhängig von externen Erfolgsfaktoren, so erlebt

sie geleistete Arbeit möglicherweise bereits als erfüllend und wird durch zusätzliches Lob lediglich weiter verstärkt. Das Ziel ist in diesem Falle bereits mit vollendeter Arbeit erreicht.

Es ist möglich über seine biologischen Verhältnisse zu leben, sofern dies innerlich stimmig als sinnvoll erkannt wird. Probleme, Krankheit und Stress sind immer als subjektives Erleben zu betrachten und wirken über die Entwicklungsgeschichte als Lebensereignisse prägend auf Personen ein. Eine gewisse Art an Gleichgewicht zwischen Arbeit (Ressourcenaufwand) und Freizeit (Homöostase) scheint daher erforderlich. Hilfreich erscheint der Umstand dem Leben aktiv gegenüberzutreten und Stellung zu nehmen, also kein Spielball des Lebens zu sein (Batthyany et al., 2008). Ein Ziel kann sein, möglichst wenig Verzweiflung entstehen zu lassen, wogegen Frustration und Leid unveränderlich in ihrem Auftreten sind (Batthyany et al., 2008). Trotz Verletzungen kann ein erfülltes Leben gelebt werden. Auch Scheitern muss möglich sein können und kann es letztlich auch, sofern der Einsatz und nicht das Ziel eine persönliche Bereicherung darstellt. Die Freiheit, die jedem Menschen innewohnt, erlaubt es ihm so oder auch anders zu handeln und mögliche Kausalketten zu unterbrechen. Freiheit bedeutet in dem Zusammenhang nach Batthyany et al. (2008) auch frei von sich zu sein und von mir selbst abrücken zu können.

Freudenberger und North (1992) sahen den Schlüssel gegen Burnout in der Selbstachtung. Selbstreflexion und –bewertung spielen bei jedem Menschen eine große intrapsychische Rolle und heben ihn von anderen Lebewesen ab (Schütz & Sellin, 2006). In Anlehnung an Schütz und Sellin (2006) wird hier ebenfalls der Begriff Selbstwertschätzung verwendet, der dem internationalen Begriff self-esteem am ehesten entspricht. Laut Huitt (2011) ist das Selbst eine bewusste Reflektion der eigenen Identität, getrennt von anderen Personen oder der Umwelt. Die Selbstwertschätzung wird zumeist als der emotionale oder affektive selbstgenerierte Aspekt des Selbst verstanden, beschreibt wie wir uns selbstbezüglich fühlen und wertschätzen und bezieht sich auf einzelne Einheiten unseres Selbstkonzeptes (Huitt, 2009; 2011). Laut Ferring und Filipp (1996) ist das Selbstwertgefühl als organisierte Einheit aller Selbstbewertungen die wesentliche, abbildende Komponente des Selbstkonzeptes. Asendorpf (2005) beschrieb das Selbstwertgefühl als subjektive Bewertung der eigenen Persönlichkeit und als Einstellung. Aufgrund seiner Stabilität wird es laut Asendorpf (2005) als Persönlichkeitseigenschaft angesehen. Huitt (2009) bekräftigte, dass das Selbstkonzept individuell durch Interaktion mit der Umwelt und dessen Reflektion darüber entwickelt werde. Dabei (Huitt, 2009; 2011) können Erfolgsgrenzen zukünftiger Erfolge,

durch höher gestellte Erwartungen oder Selbstwertschätzungen, basierend auf vergangener Erfahrung verbessert werden.

Laut Schütz und Sellin (2006) wird in der Literatur relativ einstimmig davon ausgegangen, dass personale Selbstwertschätzung in Facetten teilbar ist, wobei vielfach eine hierarchische Struktur angenommen wird. In ihrer Studie an 114 Patienten berichteten sie, dass sich der Gesamtselbstwert von Patientengruppen hochsignifikant und mit starkem Effekt von der Normstichprobe unterschied (Schütz & Sellin, 2006). Negative Einstellungen zu sich bezögen sich auf fast alle Facetten der Selbstwertschätzung, so Schütz und Sellin (2006). Auffällig waren die etwas höheren Werte der Depressionspatienten gegenüber der Angst- und Essstörungsgruppe bezüglich des Emotionalen- und Gesamtselbstwertes (Schütz & Sellin, 2006).

Selbstwertschätzung spielt am Arbeitsplatz bezüglich Zufriedenheit und Leistung eine der entscheidenden persönlichkeitsrelevanten Rollen (Judge, Heller & Klinger, 2008; Judge & Bono, 2001). Mathew et al. (2013) zeigten Verbindungen von weniger Arbeitszufriedenheit mit höherem Burnout sowie positive Zusammenhänge von Selbstwert und Arbeitsplatzzufriedenheit. Lo (2002) berichtete in ihrer Studie über angehende Krankenpfleger und -schwestern einerseits vom Zusammenhang bei chronischem und flüchtigem Stress mit vermeidendem Coping-Verhalten und negativer Selbstwertschätzung, andererseits von der Verbindung positiver Selbstwertschätzung und proaktivem Coping-Verhalten. Selbstwertschätzung gilt als entscheidende protektive Komponente in vielen Kontexten (Schütz & Sellin, 2006) und psychologischen Problemen (Leary, 1999). Geringe Selbstwertschätzung ist u. a. zugehörig zu Depression oder Einsamkeit und hat einen starken Einfluss auf interpersonale Prozesse, wie Zurückweisung, Matingverhalten oder soziale Akzeptanz, wobei sie nicht als Ursache sondern als Effekt zu verstehen sei, so Leary (1999). Bezügliche niedriger Selbstwertschätzung lassen sich Teufelskreise beobachten, wonach negative selbstbezogene Haltungen zu dysfunktionalem Verhalten führen und wieder auf diese einwirken (Schütz & Sellin, 2006).

#### *2.4.3. Beziehungen und Mating*

Leiter und Maslach (2007) definierten sechs Grundthemen bzw. Problembereiche zwischen Arbeitsplatz und der Person. Einer dieser Bereiche ist die Gemeinschaft, die sich auf mehrere Probleme wie Stress und Konflikte innerhalb der sozialen Gemeinschaft am Arbeitsplatz bezieht. Weitere genannte Faktoren sind hierbei Unterstützung, Zusammenarbeit, Verständnis, Freunde, Hilfsbereitschaft oder Isolation. Nach Leiter und Maslach (2007) muss die

Gemeinschaft in der Arbeit als ein angemessenes soziales Umfeld mit Menschen gesehen werden und dies bereitstellen. Laut Leiter und Maslach (2007, S.107f.) sind „Beziehungen mit Menschen [...] die Basis für ein produktives, erfülltes Arbeitsleben“. Kommunikation wird ein grundlegender Stellenwert im Unternehmen eingeräumt: „Es gibt wirklich keine Ausrede für schlechte Kommunikation. [...] es ist eine Hauptfunktion eines Unternehmens, ein wesentliches Element, um die Arbeit zu verrichten [...] und ein entscheidender Teil von jedermanns öffentlichem und privatem Leben“ (Leiter & Maslach, 2007, S.110).

Umsorgende Personen verschieben den Aufmerksamkeitsfokus gerne vom eigenen Ich auf einen zu intensivierenden Lebensbereich, wie etwa Arbeit, suchen jedoch auch Anerkennung bei Partnern, wobei sie durch Eingehen auf diesen, selbst Aufmerksamkeit und Befriedigung in verschmähten Bereichen erhalten (Freudenberger & North, 1992). In intensiven Beziehungsphasen, wie gerade beim interessierten gegenseitigen Kennenlernen, scheint diese Rechnung aufzugehen. Schließlich „ist Dauer-Burnout eine Folge einer lebenslänglichen Nichtbeachtung der körperlichen und emotionalen Wohlbefindens“ (Freudenberger & North, 1992, S. 115). Freudenberger und North (1992) sehen die Prägung durch die Familie, die Verwurzelung des Burnouts mit der Ich-Grenzenentwicklung und Übertragung ins Jetzt als Nebenprodukt von immer wieder verleugneten und vernachlässigter Bedürfnisse für die Burnout-Gefährdung verantwortlich. Betroffene hätten dem zu Folge durch Einsamkeit und fehlende Nähe ein begründetes Interesse an Sozialisation und der Partnerwahl. Mating-Beziehungen beziehen sich dabei nicht auf eine bestimmte Dauer, da sie eine Zeitspanne von Jahren bis lediglich Minuten umfassen können, was von beiden Geschlechtern genutzt wird (Buss & Schmitt, 1993). Mating ist strategisch und bewusst oder unbewusst ausgerichtet auf maximale Einheit, Kompatibilität oder Balance ausgerichtet (Buss & Schmitt, 1993).

Zudem würden sie den Arbeitseinsatz besser ausgleichen, wenn sie ein Gegengewicht mit Zuneigung und Vergnügen hätten. Die Ergebnisse von Leiter (1988) zeigten, dass informelle Kontakte, als soziale Unterstützung gesehen, negativ mit emotionaler Erschöpfung und positiv mit persönlich empfundener Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit korrelieren. Arbeitsbezogene Kommunikation korrelierte positiv mit emotionaler Erschöpfung und Leistung, so Leiter (1988). Des Weiteren wurde gezeigt, dass Personal fähig ist unterstützende Beziehungen aufzubauen (Leiter, 1988).

Ähnlich wie bei Depressiven existiert in der Regel bei Burnout ein verarmtes Privatleben, das durch Übertragung von negativen Gefühlen zwischen Betroffenen und Angehörigen weiter belastet wird. Jedes zwangsläufige Nachlassen von Intensität in dieser Abhängig-

keitsbeziehung wird für den Ausgebrannten problematisch und erzeugt Angst in Beziehungen, die neben der Angst um Finanzen häufig vertreten ist (Freudenberger & North, 1992). Dem zu Folge und der grundsätzlichen hohen Leistungsbereitschaft der Betroffenen geschuldet, dürfte Beziehungsaufrechterhaltung, obwohl oft gewünscht, schwieriger fallen. Freudenberger (1974, 1975) beschrieb risikoreiche Verhaltensweisen und Ähnlichkeiten zu bipolaren Phasen in Bezug auf Burnout. Obwohl Freudenberger (1974, 1975) von gefährlichen Arbeitssituationen und kompetenzübertriebenen Alleingängen bei Klientenkontakt sprach, wären auch sexuelle Abenteuer möglich. In wie weit aktiv oder gar aggressiv Partnersuche betrieben wird, bleibt derzeit abzuwarten. Burnout hat eine starke zwischenmenschliche Komponente (Leiter, 1988), die über den Arbeitsplatz hinaus in Erscheinung tritt. Soziale Einbindung ist sehr komplex und hat viele Dimensionen (Leiter, 1988). Auffällig im klinischen Kontext ist ein zu beobachtendes Kommunikations- und Lösungsbedürfnis eigener Problemlagen.

#### *2.4.4. Rivalität*

In vieler Vorstellung wird Burnoutisikopersonen Aufopferung, Zielstrebigkeit und Konkurrenzfähigkeit, aber auch Abgestumpftheit und Aggression gegenüber Klienten zugesprochen. Oft haben sich jene Personen verstärkt dem Arbeitseinsatz verschrieben und sind womöglich Konkurrenzsituationen öfter ausgesetzt. Fraglich bleibt wie stark das Selbstbewusstsein und wie zuverlässig das Selbstwertgefühl dieser Menschen ausgeprägt ist, wie sehr sie sich durch andere bedroht fühlen und diesbezügliche Attributionen vornehmen.

Aggression, betrachtet durch Evolutionstheorien, vertreibt Konkurrenten und erhöht die Wahrscheinlichkeit auf Nahrung sowie Paarung, weshalb der Aggressive überlebt und seine Gene vererbt (Weiner, 1992). Die Wahrnehmung von Kausalität und Urteilsvermögen von Gut und Böse bestimmen ebenfalls menschliche aggressive Aktionen, daran besteht laut Weiner (1992) kein Zweifel.

### **2.5. Attributionstheorie und Voreingenommenheitseffekte**

Attributionstheorien, derzeit innerhalb der Sozialpsychologie verdrängt von Theorien zu unbewussten Prozessen und Priming, gehen davon aus, dass Personen durch Informations-einholung und Ableitung vorausschauend versuchen die kausale Struktur der Welt zu verstehen (Weiner, 1992; 2010). Es geht um ursachenbezogene Rückschlüsse von Ereignissen und Ergebnissen, bspw. Leistungserfolge und Misserfolge sowie um die Konsequenzen dieser

Vorstellung (Weiner, 2010). Dabei steht phänomenale, also die, der Kenntnis sich anbietende, Ursächlichkeit im Vordergrund, nicht die Suche nach dem tatsächlichen Grund (Weiner, 2010). Diese steht im Zusammenhang mit der funktionalen und motivationalen Bedeutung von kausalem Denken, Erwartungen und verbundenen Affekten wie bspw. Selbstwertschätzung, Bewunderung, Sympathie, Hoffnung, Groll oder Neid (Weiner, 2010).

### 2.5.1. *Der Attraktivitäts-Geschlechts Bias (AGB)*

Attributionen haben entscheidenden Einfluss auf zwischenmenschliche Urteile und kausale Erklärungen. Ein Wissens- oder Informationsvorsprung über Zusammenhänge bietet Vorteile gegenüber Konkurrenz. Die mögliche evolutionäre Funktion der Attribution als dienliches Element für Überleben und Reproduktion generell und auch in der Erfolgsattribution, zeigten Försterling, Preikschas und Agthe (2007) als wissenschaftlich vernachlässigten Mangel auf. Gerade die Auswahl und der Wettkampf um einen gegengeschlechtlichen Partner war und ist laut Försterling et al. (2007) eines unserer wichtigsten menschlichen Ziele und bietet als Geschlechtsunterschied Anlass zur Spekulation. Dabei (Försterling, et al., 2007) haben Evolutionspsychologen Faktoren wie Sozialstatus, Alter und vor allem Attraktivität als ergänzende Bestimmungsmerkmale eines guten Partners ausgemacht. Buss und Schmitt (1993) benannten zudem Ähnlichkeit, IQ, Fähigkeit, unterstrichen jedoch v. a. die adaptive problemlösende Selektion und eindeutig geschlechtsunterschiedliche psychologische Mechanismen und damit einhergehende sexuelle Strategien als Kriterium. Voreingenommenheitseffekte sowie dazu passende Emotionen und Verhaltenstendenzen aufgrund von Attraktivitätseinschätzungen und Geschlecht (sowie sexueller Ausrichtung), kurz AGB (Agthe, Spörrle & Försterling, 2008; Försterling et al., 2007), stellen ein komplexes differenziertes heuristisches Attributionsmuster dar, das womöglich tagtäglich menschliche Entscheidungen unbewusst beeinflusst und lenkt. Diese zumeist unbewussten kognitiven Verzerrungen bewirken, dass jeweils gleichgeschlechtliche attraktive Personen negativere Bewertungen erhalten, als Unattraktive und sich dieser Effekt jedoch bei gegengeschlechtlichen Personen umkehrt.

Wichtig ist laut Försterling et al. (2007), ob ein verhaltensbedingtes positives Ergebnis wie etwa Erfolg auf eine stabile personale Disposition, bspw. Fähigkeit im Gegensatz zu etwa Glück, zurückgeführt wird und damit wiederholbar erscheint. Die Zweiteilung in internale und externale, personenunabhängige Attribution beziehungsweise Kausalität, die auf Fritz Heider zurückgeht, macht entweder Personenfaktoren oder variable Umweltfaktoren für eine Attributionszuschreibung verantwortlich (Aronson, Wilson & Akert, 2004). Der Attributions-

stil bei gleichgeschlechtlicher Bewertung entscheidet laut Försterling et al. (2007) vermutlich über den Rang in einer Gruppe, da Abwertung zu Konkurrenzsituationen und eventuell einem Sieg und Aufwertung zu einer eigenen Fluchtsituation führe, wobei in Matings- oder Paarungsbedingungen diese Attributionen zu gegenteiligen Effekten führen würden. Weiters argumentierten Försterling et al. (2007), dass die Attraktivität eines zweiten weiblichen Individuums einen bedrohlichen Effekt auf Frauen habe, wogegen die Attraktivität des männlichen potentiellen Partners wünschenswert sei und die an einen Mann angepassten Konstellationen ebenso wirksam seien. Demnach unterstützen abwertende Attributionen kompetitives Verhalten bei gleichgeschlechtlichen attraktiven Personen und glorifizierende Attributionen waren für Paarbindungen bei gegengeschlechtlich Attraktiven zu erwarten (Försterling et al., 2007). Agthe und Spörrle (2009) argumentierten mit selbstwertschützender Informationsinterpretation im sozialen Vergleich und der Wahrnehmung von Mating-Möglichkeiten. Försterling et al. (2007) zeigten, aus dieser evolutionären Perspektive argumentierend, alltagsnahe Auf- und Abwertungskomponenten im Sexual Attribution Bias (SAB) auf, in dem sie Personen Lebensläufe von gleichaltrigen Menschen inklusive Fotos wechselnder Attraktivität bewerten ließen, so dass Erfolge gegengeschlechtlich Attraktiver im Vergleich zu Unattraktiven vermehrt auf Fähigkeit und weniger auf Glück zurückgeführt wurde. In der Rivalitätssituation, bei gleichgeschlechtlich Attraktiven, kehrte sich das Muster um. Bei Agthe und Spörrle (2009) konnte der SAB bestätigt werden, auch in einem negativen Misserfolgsszenario mit verminderten Effekten. Es (Agthe & Spörrle, 2009) wurde argumentiert, dass attraktive Rivalen eine Bedrohung darstellen, sofern dies nicht in einer anderen Dimension, bspw. Nicht-Erfolg, ausgeglichen wurde. Erfolg war kein verpflichtender Umstand für den SAB, sondern veränderte die Effektstärke (Agthe & Spörrle, 2009). Agthe und Spörrle (2009) sprachen sich für feinfühligere Kontextvariablen im sozialen Vergleich aus. Im Attraktivitäts-Geschlechts-Bias (AGB), einem um Emotionen und Verhaltenstendenzen erweiterter SAB, konnten Agthe et al. (2008) negative Emotionen und Vermeidungsverhalten in der Konkurrenzsituation und Glorifizierung und Annäherungstendenzen bei der Matingvariante zeigen. Aus diesen Ergebnissen und anhand dem Vorliegen oder Nichtvorliegen von zeitsparenden Heuristiken, lassen sich Rückschlüsse auf Erfahrungsmöglichkeiten und eingeschränkte oder überbetonte Lebenssituationen treffen.

Für die vorliegende Studie wird aufgrund der Literatur angenommen, dass die Effekte des AGBs existieren und sich in den vorhandenen Daten nachweisen lassen. In den Hypothesen ergibt sich eine Aufteilung nach Mating- und Rivalitäts-Bedingung je nach Geschlecht, weshalb vier Bedingungen überprüft werden:

- Hypothese 1: In der Mating-Bedingung zeigt sich, dass Männer die attraktive Frau besser bewerten als die unattraktive Frau.
- Hypothese 2: In der Rivalitäts-Bedingung zeigt sich, dass Männer den attraktiven Mann schlechter bewerten als den unattraktiven Mann.
- Hypothese 3: In der Mating-Bedingung zeigt sich, dass Frauen den attraktiven Mann besser bewerten als den unattraktiven Mann.
- Hypothese 4: In der Rivalitäts-Bedingung zeigt sich, dass Frauen die attraktive Frau schlechter bewerten als die unattraktive Frau.

### 2.5.2. Einflussfaktoren

Auch Maner, Gailliot, Rouby und Miller (2007) benutzten in den 3 Experimenten eine evolutionäre Perspektive und zeigten den Einfluss von funktionalen individuellen Differenzen in Mating oder soziosexuellen Konkurrenzbedingungen. Sie (Maner et al., 2007) unterschieden zwischen freizügiger und beschränkter sexueller Ausrichtung sowie zwischen soziosexuell konkurrenzbesorgten wachsamem Personen und jenen die es nicht waren, wobei lediglich jeweils erstere einen Priming-Effekt in Form von Aufmerksamkeit bei attraktiven gegengeschlechtlichen bzw. gleichgeschlechtlichen Personen zeigten. Attraktivität bedingt somit nicht alleine Mating oder Konkurrenzprozesse, sondern unterliegt einer individuellen Differenz. Maner et al. (2007) betonten, dass obwohl alle Personen die Motivation besitzen Reproduktionserfolg zu erhöhen, situative aktivierende Faktoren mit funktionalen individuellen Unterschieden interagieren können. Maner, Miller, Rouby, und Gailliot berichteten 2009 darüber hinaus über schlechte Bewertung von attraktiven Konkurrenten. Försterling et al. (2007) konnten zeigen, dass die sexuelle Orientierung entscheidenden Einfluss auf den AGB hatte. Sie (Försterling et al., 2007) berichteten bei homosexuellen Männern von einer Umkehr des AGBs, sodass sich diese bei den Auf- und Abwertungstendenzen wie Frauen verhielten, etwa attraktive Männer glorifizierten und attraktive Frauen als Konkurrentinnen abwerteten. Katrin Zweier (2010) bestätigte mit den Ergebnissen ihrer Diplomarbeit Fähigkeitszuschreibungen laut Sexual Attribution Bias erst durch den mediatisierenden Wunsch nach sozialer Nähe mit der abgelenkten Person. Diesem Umstand wird in den folgenden vier Hypothesen Rechnung getragen:

- Hypothese 5: Männer treffen sich lieber mit attraktiven als mit unattraktiven Frauen (Mating).

- Hypothese 6: Männer haben einen niedrigeren Kontaktwunsch zu attraktiven als zu unattraktiven Männern (Rivalität).
- Hypothese 7: Frauen treffen sich lieber mit attraktiven als mit unattraktiven Männern (Mating).
- Hypothese 8: Frauen haben einen niedrigeren Kontaktwunsch zu attraktiven als zu unattraktiven Frauen (Rivalität).

Damit wird eine zweite ergänzende Berechnungsart des AGBs nach dem Wunsch der sozialen Nähe bei gleichbleibenden Mating- und Rivalitäts-Bedingungen zur Interpretation herangezogen. Die Bewertung als abhängige Variable verlagert sich dabei von Fähigkeit auf Kontaktwunsch.

Des Weiteren wies sie (Zweier, 2010) darauf hin, dass sowohl ein niedriger Selbstwert als auch ein von Äußerlichkeiten abhängiger Selbstwert bei gleichzeitig gering eingeschätzter eigenen Attraktivität, Auf- und Abwärtstendenzen in der Bewertung steigerten. Zudem konnte Zweier (2010) in ihrer Studie zeigen, dass depressive Probanden keinen Attraktivitäts-Geschlechts-Bias zeigten. Bei Probst (2013) wünschten sich sowohl Borderlinerinnen, mit deutlich höherer depressiver Symptomatik, wie auch gesunde Frauen lediglich tendenziell stärkere soziale Nähe bei potentiellen Partnern als bei Rivalen. Dabei (Probst, 2013) konnte der SAB nur eingeschränkt bei Wunsch nach Nähe bei gesunden Personen repliziert werden. Borderlinerinnen zeigten laut Probst (2013) weder idealisierende noch feindselige Attributionstendenzen, weshalb sie annahm, dass diese dies aus Selbstschutz verhindern würden.

Der AGB bezieht seinen psychologischen Mechanismus aus sozialen Vergleichsprozessen und unterliegt auch dessen Einflussfaktoren. Das Phänomen der sozialen Vergleiche ist als zentrale allgegenwärtige Eigenschaft menschlichen Soziallebens weitgehend akzeptiert (Buunk & Gibbons, 2007). Damit werden fundamentale Funktionen wie etwa das Offenbaren der Stellung im Sozialleben, sich besser fühlen und Anpassungsprozesse erfüllt (Buunk & Gibbons, 2007). Die Theorie des sozialen Vergleichs von Leon Festinger (1954) sah sozialen Einfluss und einige Arten von Konkurrenzverhalten als Manifestation des selben sozio-psychologischen Prozesses an. Als beidem zu grundlegenden Antrieb sah Festinger (1954) Selbstevaluation und dessen Notwendigkeit des Abgleichs mit anderen Personen. Die Unterschiedlichkeit der Meinungs- und Fähigkeitsprozesse wurde in dem unidirektionalen Aufwärtstreben von Fähigkeiten verortet, welches bei Meinungsbildung fehlte (Festinger, 1954). Zudem ist der relativ einfache Wechsel bei Meinungen gegenüber Leistungsänderungen

herauszustreichen (Festinger, 1954). Die personale Kognition, also das Erkenntnisvermögen durch Ansicht und Überzeugung, über die situative Existenz und die Fähigkeitsabschätzung haben Einfluss auf Verhalten und können bei Fehleinschätzungen verheerende Folgen haben (Festinger, 1954). In den meisten Lebenssituationen herrscht ein Mix aus Meinung und Fähigkeitseinschätzung vor, da Fähigkeiten häufig keinem interpersonalen Realitätsvergleich unterzogen werden und bei komplexer Thematik, etwa vergleichender Personenbewertungen, auch nicht sofort objektiv auf physischer Basis verglichen werden können und daher mehr auf subjektiver Meinung, die auf sozialen Personenvergleichen basiert, als auf direkter Fähigkeitsreihung beruht (Festinger, 1954). Die Vergleichsmöglichkeit wird immer von persönlichen Erfahrungen und vom Umfeld bestimmt. Gibt es weder physische noch soziale Vergleiche, so wird die subjektive Einschätzung unsicher, wobei Vergleiche lediglich dann gezogen werden, wenn Ähnlichkeit besteht, bspw. nicht bei Anfänger und Meister oder zwischen Extremgruppen (Festinger, 1954). Die von Festinger (1954) entwickelte Ursprungstheorie, die objektive vor sozialer Information bevorzugte, wurde später weit komplexer begriffen und umfasst nun unterschiedlichste Paradigmen und Ansätze (Buunk & Gibbons, 2007). Der Fokus von Fähigkeiten und Meinung wurde etwa mit Emotion und Affekt ausgedehnt (Buunk & Gibbons, 2007). Vergleichstheorie, Intentionen sowie deren Einschränkungen wurden erweitert und dienten neben Informationseinholung bspw. selbstwerterhöhendem Verhalten, wobei soziale Vergleiche von Festinger (1954) in ihrer Bedeutung unterschätzt wurden (Buunk & Gibbons, 2007; Martin, 2000). Wills (1981) argumentierte, dass Personen mit negativem Affekt oder sinkendem Wohlbefinden durch die Hilfe von motivational bedingten Abwärtsvergleichen, also durch Vergleiche mit gleich unglücklichen und schlechter gestellten Personen, eine Verbesserung des subjektiven Wohlbefindens erreichten. Belege für erhöhtes Wohlergehen nach Abwärtsvergleichen und dem Interessen nach Ähnlichkeit wurden etwa im Zusammenhang mit Depression gefunden (Gibbons, 1986). Gibbons (1986) berichtete, dass depressive Studenten im Gegensatz zu Nicht-Depressiven erhöhte Stimmung zeigten, nach dem sie von Personen gelesen hatten, die derzeit schwierigere Probleme hatten als sie. Taylor, Wood, und Lichtman (1983) interpretierten in ihrer klinischen Feldstudie Abwärtsvergleiche ähnlich als selektive, selbstbetrügerische unterstützende Teilcoping-Mechanismen. Dabei (Taylor et al., 1983) wurde der Opferstatus als aversiver, zu vermeidender Reiz gesehen. Schlussfolgernd sahen Taylor et al. (1983) positiv, dass Sinn in Lebenserfahrung gefunden wurde und dabei die Selbstwertschätzung gestärkt wurde, wobei Lebensfreude als Resilienzfaktor des menschlichen Geistes erkannt wurde. Neben einem Lerneffekt bei aktivem Verbesserungsmotiv stellen Aufwärtsvergleiche mit besseren Personen womöglich

eine Bedrohung dar, mit der umgegangen werden muss, so Buunk und Gibbons (2007). Neuere Einflussfaktoren und Entwicklungen der sozialen Vergleichstheorie bezogen sich auf kognitive Prozesse der Informationsverarbeitung sowie auf moderierende Persönlichkeitsvariablen im Zusammenhang mit sozialen Vergleichen (Buunk & Gibbons, 2007). Sowohl bei Auf- als auch bei Abwärtsvergleichen fanden Gibbons und Gerrard (1989) Einflüsse von Selbstwertschätzung. Dabei (Gibbons & Gerrard, 1989) zeigte sich die positive Wirkung von Aufwärtsvergleichen, im Sinne von Coping-Erfolg, bei Personen mit hohem Selbstwert, Abwärtsvergleiche hingegen offenbarten lediglich bei geringem Selbstwert einen positiven Stimmungseffekt. Gibbons und McCoy (1991) berichteten ebenfalls Unterschiede zwischen der Selbstwerthöhe und Abwärtsvergleichen, wobei hoher Selbstwert zu einer aktiven Schmälerung von Personen führte und niedriger Selbstwert sich im passiven Selektionsmechanismus von schlechter gestellten Personen zeigte. Zudem wurde beim aktiven Abwerten durch Personen mit hohem Selbstwert ein Geschlechtereffekt gefunden, wonach Männer bzgl. Kompetenz und Frauen anhand sozialer Dimensionen Personen abwerteten (Gibbons & McCoy, 1991). Aktuelle Feedback-Bedrohung und Ähnlichkeit spielten bei geringem Selbstwert für beide Geschlechter eine entscheidende Rolle (Gibbons & McCoy, 1991). Personen mit hohem und niedrigem Selbstwert nahmen beide an Abwärtsvergleichen teil, trotzdem zeigten nur jene mit niedrigem Selbstwert einen positiven, ähnlichkeitsbasierten affektiven Effekt. Personen mit hohem Selbstwert werteten bei Feedback-Bedrohung aktiv ab ohne sich besser zu fühlen, in dem sie ihre Ziele schmälerten. Schlussfolgernd beteiligen sich Depressive und Personen mit geringem Selbstwert eher an Abwärtsvergleichen und profitieren von ihnen durch gesteigertes Wohlergehen (Gibbons & McCoy, 1991). Gibbons und McCoy (1991) sahen eine Verbindung der Arten von Abwärtsvergleichen und Coping-Mechanismen. Buunk und Gibbons (2007) berichteten, dass Wohlbefinden positiv damit zusammenhängt, dass Personen sich selbst als besser dastehend wahrnehmen, als andere.

Buunk, Ybema, Gibbons und Ipenburg (2001) zeigten im Zusammenhang mit Burnout, dass die Konfrontation mit einer besser funktionierenden Person mehr positive und weniger negative Affekte erzeugte, als bei einem Vergleich mit einer leistungsschwächeren Person. Zudem erfuhren Personen mit höherem Burnout weniger positive und mehr negative Affekte im sozialen Vergleich (Buunk et al., 2001). Dies könnte laut Buunk et al. (2001) auf eine negative Stimmung durch stressig erfahrene soziale Vergleiche zurückzuführen sein. Daher und aufgrund der berichteten AGB-Ergebnisse in klinischen Stichproben (Zweier, 2010; Probst, 2013), wird in der vorliegenden Studie angenommen, dass steigendes Burnout mit den AGB-Effekten negativ korreliert. Diesbezügliche Hypothesen lauten:

- Hypothese 9: Die Höhe der Burnoutrisikowerte bei Männern ist punkto Matingbedingung des AGBs negativ korreliert.
- Hypothese 10: Die Höhe der Burnoutrisikowerte bei Männern ist punkto Rivalitätsbedingung des AGBs negativ korreliert.
- Hypothese 11: Die Höhe der Burnoutrisikowerte bei Frauen ist punkto Matingbedingung des AGBs negativ korreliert.
- Hypothese 12: Die Höhe der Burnoutrisikowerte bei Frauen ist punkto Rivalitätsbedingung des AGBs negativ korreliert.

Personen mit höherem Burnout zogen einen weniger positiven Affekt aus Aufwärtsvergleichen und kippten bei steigendem Burnout in einen negativen Affekt diesbezüglich (Buunk et al., 2001). Buunk et al. (2001) schlossen daraus, dass Personen mit geringeren mentalen Gesundheit weniger positiv und teilweise negativ auf Personen, die besser agieren als sie, reagierten. Lediglich eine hohe Vergleichsorientierung, als individuell moderierender Unterschied, führte zu einem negativen Effekt von Abwärtsvergleichen bei steigendem Burnout, was als Verletzlichkeit durch die Vergleichsorientierung interpretiert wurde (Buunk et al., 2001). Dieses Ergebnis (Buunk et al., 2001) widersprach dem positiven Effekt von Abwärtsvergleichen (Gibbons, 1986; Gibbons & Gerrard, 1989; Gibbons & McCoy, 1991; Wills, 1981) und wurde von Buunk et al. (2001) unter anderem als burnout-spezifisch interpretiert und auf Interaktionen mit Selbstwertschätzung zurückgeführt. Der Vergleichsmaßstab wurde ebenfalls durch die soziale Vergleichsorientierung vorgegeben, da Burnout-Betroffene bei geringer, im Gegensatz zur hoher, Vergleichsorientierung, sich als unähnlich zu leistungsstärkerer Kollegen sahen (Buunk et al., 2001). Effekte von sozialen Vergleichsprozessen sind nach Buunk et al. (2001) komplizierter und umfangreicher als weitgehend angenommen, vor allem was die Beziehung zu Wohlergehen und Empfindlichkeit für soziale Vergleiche betrifft.

Eine Reihe an interessierenden Hypothesen wurde aus der berichteten Literatur für Interaktionen von Burnout, Depression, Selbstwert und AGB abgeleitet. Dabei wurde die Unterscheidung von Risikofaktor Burnout und Krankheit Depression wesentlich berücksichtigt und ein spezielles Augenmerk auf den Selbstwert gelegt. Aufgrund der Verwandtschaft der Konstrukte wurde schrittweise und vergleichend vorgegangen. Die Hypothesen verdeutlichen dies:

- Hypothese 13: Die Höhe des Burnoutrisikowertes hängt mit dem Selbstwert negativ zusammen.

- Hypothese 14: Die Höhe des Depressionswertes hängt mit dem Selbstwert negativ zusammen.

Da Burnout als Risikozustand, der in höherer Ausprägung in Krankheit führt und Depression als definiertes Krankheitsbild verstanden wurde, wurden folgende Hypothese aufgestellt:

- Hypothese 15: Die Höhe des negativen Zusammenhanges ist bei Depressionswerten größer als bei Burnoutwerten.
- Hypothese 16: Der Selbstwert bei niedrigeren Burnoutwerten ist größer als bei höheren Burnoutwerten.

Der Anteil der Depression am Selbstwert musste bei Burnout berücksichtigt werden:

- Hypothese 17: Depression hat als Kovariate einen negativen Effekt auf den Selbstwert.

Folgende Hypothesen tragen zudem dem Burnout-Schwierigkeitsgrad Rechnung und stellen Burnout-Werte einander gegenüber:

- Hypothese 18: Die beiden Hauptskalen und die daraus gebildete Gesamtselbstwertschätzung im MSWS sind bei hohem Burnout erniedrigt.
- Hypothese 19: Die Gesamtselbstwertschätzung im MSWS ist bei mittlerem Burnout im Vergleich zur niedrigen Burnout-Gruppe erniedrigt.
- Hypothese 20: Die Körperbezogene Selbstwertschätzung aus dem MSWS ist bei Personen mit mittlerem Burnout im Vergleich zur niedrigen Burnout-Gruppe erniedrigt.
- Hypothese 21: Die Allgemeine Selbstwertschätzung aus dem MSWS ist bei Personen mit mittlerem Burnout im Vergleich zur niedrigen Burnout-Gruppe erniedrigt.

Abschließend wurde eine explorative Hypothese zur Leistungsdifferenz und zu dem subjektiven Leistungsempfinden aufgestellt. Diese wurde aus klinischen Beobachtungen abgeleitet, wonach Burnout-Betroffene in ihrer Selbstdarstellung bei Leistung zwischen besonders fähig und stark beeinträchtigt schwankten. Bekanntlich ist Ineffektivität ein Zeichen von Burnout (Leiter, 1988; Leiter & Maslach, 2007; Maslach et al., 2001). In dieser

Studie interessierte die subjektive Erfahrung und Einschätzung einer Leistungsdifferenz vor und im Burnout. Folgende Hypothese wurde diesbezüglich aufgestellt:

- Hypothese 22: Personen mit höheren Burnoutriskikowerten nehmen sich selbst subjektiv weniger leistungsbereit war als zu ihren monatlichen Spitzenzeiten.

## **2.6. Zusammenfassung Hypothesen**

Die vorliegende Studie wendet den, in Vorstudien gezeigten AGB (Agthe et al., 2008; Agthe & Spörrle, 2009; Försterling et al., 2007; Maner et al., 2007; Probst, 2013; Zweier, 2010) auf das von der Depression abgrenzbare Phänomen Burnout an und erforscht damit die zwischenmenschliche Ebene von Betroffenen. Fraglich ist, wie der AGB und dessen Voreingenommenheitseffekte oder Attributionen, die als kognitives motivationales Gerüst auf Verhalten schließen lassen, im Burnout auftritt. Es wird davon ausgegangen, dass umso niedriger die Burnoutwerte ausfallen, umso mehr bisherige Ergebnisse des AGBs hinsichtlich Kontaktwünschen sowie auf- und abwertenden Tendenzen auftreten. Zudem interessieren Wechselwirkungen, v. a. bzgl. Selbstwert. Es wird gefragt, ob in der Selbstwertschätzung ein relevanter Unterschied von Burnout zur Depression besteht. Weiters wird erfragt wie sich Selbstwertdimensionen sowie Auf- und Abwertungstendenzen, je nach Burnout-Höhe verändern. Es ergeben sich dadurch unterschiedliche thematische Bereiche:

- **AGB - Auf- und Abwertungstendenzen** (Hypothesen 1-8)
- **AGB und Burnout** (Hypothesen 9-12)
- **Selbstwert – Zwischen Burnout und Depression** (Hypothesen 13-21)
- **Subjektives Leistungsempfinden** (Hypothese 22)

Aufgrund des derzeitigen Wissensstandes und Möglichkeit der Diagnostik zur Thematik Burnout wird erneut auf den explorativen Charakter der Studie hingewiesen.

## **3. Methode**

### **3.1. Rekrutierung der Testpersonen**

Ziel der Rekrutierung der Testpersonen war die Erreichung einer ausgewogenen Stichprobe von 80 Personen mit Selbstzuschreibung Arbeitsstress, Arbeitsbelastung oder „Burnout“. Konkret wurde in den Flyern der Probandeninformation nach „TeilnehmerInnen mit

Arbeitsbelastung, Erschöpfungserscheinungen oder Burnout für psychologische Studie gesucht“. Dabei wurde, dass in dieser Arbeit ausgearbeitete definitorische Verständnis von Burnout verwendet und kommuniziert. Rekrutiert wurde innerhalb der Allgemeinbevölkerung vorrangig in Wien, aber auch in Niederösterreich und dem Burgenland mittels Quotenstichprobe: Mindestvorgabe waren 30 Männer und 30 Frauen. Bezüglich der Ausprägungsstärke von Burnout wurden keine gezielten Quoten gesetzt, wobei jedoch darauf geachtet wurde, allen Burnout-Kandidaten durch die spezifische Informationsstreuung und zeitliche Flexibilität eine Teilnahme zu ermöglichen. Dabei wurden vorrangig Psychotherapeuten-, Psychologen-, und Ärztepraxen sowie –zentren psychosoziale Vereine und Selbsthilfegruppen um ihre Mithilfe bezüglich Auflegen der Flyer oder Informationsweitergabe gebeten. Auch im Internet wurden Flyer hochgeladen sowie in Foren und Gruppen der Hinweis gepostet. Gegebenenfalls mussten mehrmals Termine verschoben werden. Als Bonus wurden 20 Euro als Aufwandsentschädigung sowie eine persönliche Rückmeldung zu den Ergebnissen der psychologischen und diagnostischen Verfahren angeboten. Die Kontaktmöglichkeit war via, für die Studie eingerichtete, Email-Adresse vorgegeben, es wurden jedoch alternativ Anrufe im Sekretariat der Fakultät entgegengenommen und auf uns verwiesen. Alle möglichen Testpersonen wurden mittels drei Fragen – psychische sowie neurologische Erkrankungen und vorhandener Arbeitsstress, – gescreent. Aus Datenschutzgründen wurden Anrufe lediglich mit einem Festnetzanschluss der Fakultät durchgeführt. Zudem wurde über wissenschaftliche Kriterien, Datenvertraulichkeit und das Ziel des besseren Verständnisses für Burnout sowie über den Ablauf informiert. Der sozialpsychologische Aspekt der Studie wurde als „Verfahren zur Eigen- und Fremdwahrnehmung in sozialen Kontexten ebenfalls erwähnt. Für unterstützende Firmen, die ihren Angestellten auf offiziellem Wege durch Bekanntmachen und Verteilen der Flyer oder lediglich im inoffiziellen Rahmen durch persönliche Vermittlung auf die Möglichkeit der Studie aufmerksam machten, wurde die Verschwiegenheitspflicht und Anonymität auf Wunsch bekräftigt und zum Schutze der Mitarbeiter dem Betriebsrat mit persönlichen Garantien überlassen.

### **3.2. Stichprobenbeschreibung**

An der Studie nahmen im Zeitraum von August bis inklusive November 2014 insgesamt 91 Personen, 60 Frauen sowie 31 Männer, freiwillig teil. Als Einschlusskriterien galten Männer und Frauen zwischen 18 und 60 Jahren mit guten Deutschkenntnissen in Wort und Schrift unabhängig vom Schulabschluß. Drei willigen Personen wurde die Teilnahme aufgrund von mangelnder Ernsthaftigkeit verweigert. Dies wurde aufgrund öffentlich zugäng-

licher Kommentare im Internet ersichtlich. Die Ausschlusskriterien neurologische Erkrankungen, harte Drogen, Demenz, ausgewählte psychische Erkrankungen sowie Alkoholisierung bei der Testung wurden während einem einleitenden Vorgespräch erhoben. Wegen einer möglichen neurologischen Erkrankung und widersprüchlichen Angaben musste eine Person für die Auswertung ausgeschlossen werden, die Teilnahme und Aufwandsentschädigung wurde ihr jedoch gewährt. Um möglichen Verfälschungen des AGBs vorzubeugen, etwa durch ein dem gegenteiligen Geschlecht unterstellendes Vorgehen, wurde auf zwei homosexuelle Personen für den AGB-Teil der Auswertung gänzlich verzichtet. Drei bisexuelle Personen wurden nach ihren präferierten Geschlechtspartnern behandelt. In wenigen Fällen gab es Uneindeutigkeiten bzgl. der Termini Homo- oder Heterosexualität, weshalb die eindeutige Frage nach dem bevorzugten sexuellen Partnergeschlecht höher gewertet wurde. Für die anderen Teile zu Burnout und Selbstwert stellte die sexuelle Ausrichtung kein Ausschlusskriterium dar. Weitere Ausfälle gab es keine.

Die statistisch auszuwertende Stichprobe setzte sich aus 59 Frauen und 29 Männern zusammen, dies entsprach beinahe doppelt so vielen Frauen wie Männern. 12.5 Prozent hatten keine Matura, 42 Prozent waren mit Matura und 45.4 Prozent besaßen einen Studienabschluss. Dies entspricht einem sehr hohen Bildungsstatus. Details sind Abbildung 1 zu entnehmen:

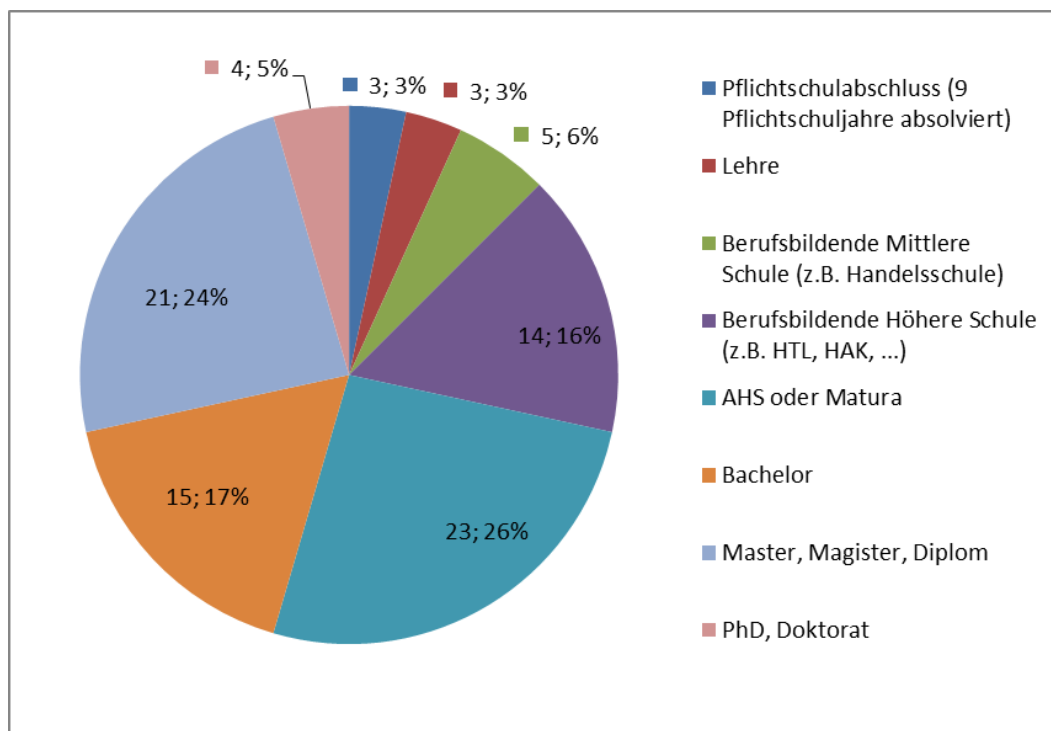
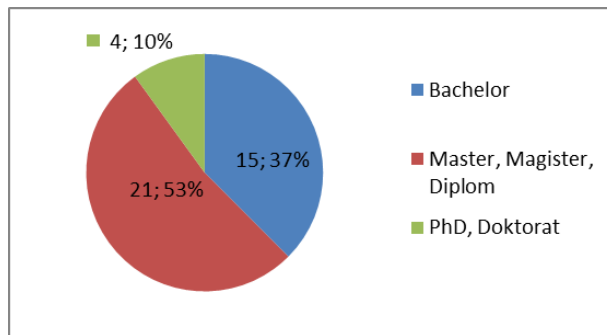


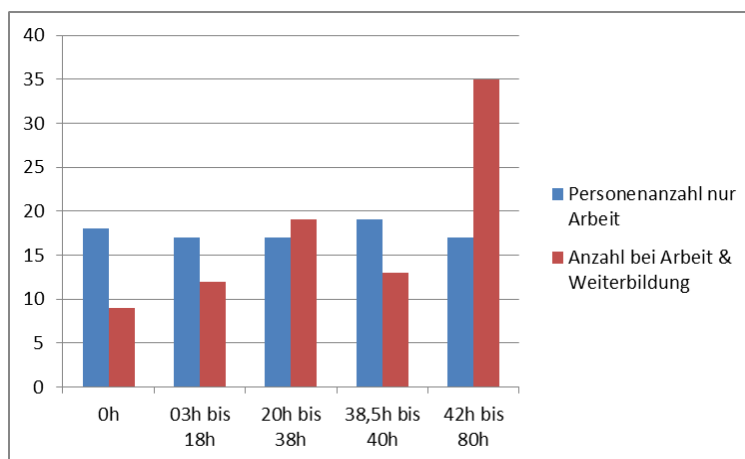
Abbildung 1. Stichprobenzusammensetzung absolut und in Prozentangaben



Die akademische Detailbetrachtung (Abbildung 2) weist 15 Personen als Bachelor aus, die erst seit wenigen Jahren als Akademiker anerkannt sind. Der Anteil an Personen mit Doktorat war vergleichsweise gering.

Abbildung 2. Akademische Zusammensetzung absolut und in Prozentangaben

Die Altersspanne der Testpersonen lag zwischen 19 und 56 Jahren bei einem Durchschnitt von 32.97 ( $SD = 9.163$ ). Männer waren dabei durchschnittlich mit 30.83 Jahren ( $SD = 5.850$ ) jünger als Frauen mit 34.02 Jahren ( $SD = 10.296$ ). Von insgesamt 88 Personen waren zum Zeitpunkt der Testung 70 berufstätig. Insgesamt arbeiteten circa 20 Prozent gar nicht, in weiteren circa 20 Prozentschritten waren Stundenausmaße von drei bis 18 Stunden, von 20 bis 38, 38.5 bis 40 sowie 43 bis 70 Stunden anzutreffen. Beim Weiterbildungsausmaß pro Woche waren ungefähr 61 Prozent unter 6 Stunden und lediglich circa elf Prozent über 29 Wochenstunden. Werden beide Werte zusammengezählt fällt auf, dass circa 53 Prozent über der Normalarbeitszeit von 38.5 Wochenstunden lagen. Der Durchschnitt betrug 34.36 ( $SD = 18.97$ ) Wochenstunden. Abbildung 3 verdeutlicht die Arbeitszeitverteilung in ungefähren



20-Prozentschritten und bietet zudem den Vergleich zum gesamten Zeitaufwand bzgl. Arbeit und Weiterbildung, dabei ist eine deutliche Verschiebung nach oben bemerkbar. 15 Prozent (9 Personen) lagen dabei über 50 Stunden, circa fünf Prozent (fünf Personen) über 60 Stunden.

Abbildung 3. Vergleich Arbeitszeit sowie Arbeits- und Weiterbildungszeit in Stunden

Circa 56 Prozent lebten derzeit in einer festen Partnerschaft. 40 Personen befanden sich in guter oder sehr guter Stimmung, wogegen lediglich 11 Personen in schlechter oder sehr schlechter Stimmung waren. 13 Personen befanden sich sowohl in ärztlicher Behandlung, als auch in Therapie. Die Probanden gaben eine durchschnittliche Burnout-Symptomatik von 22.77 Monaten ( $SD = 32.619$ ) an, wobei sechs Personen Burnout verneinten und eine Person 240 Monate angab. 56 von 88 Testpersonen waren noch nie in einer Therapiesitzung. Bei

Drogen wurde lediglich einmal „Gras“ angegeben. Vier Personen gaben Psychopharmaka an, zwei davon nur ein Antidepressiva.

Vorhandene Vergleichsdaten mit gesunden und depressiven Versuchspersonen aus einem Münchner Sample konnten aus Veröffentlichungsgründen der Fachartikel derzeit nicht wie vorgesehen einbezogen werden. Vereinzelt fehlende Werte wurden durch den jeweiligen Mittelwert der übrigen Items der entsprechenden Skala ersetzt. Durch die zumeist vorliegende Pflichtabfrage aller Items mittels PC konnten diese so gering wie möglich gehalten werden.

### 3.3. Studiendesign und Standardisierung

Das Design des Studienaufbaus war als Erweiterung und wegen Datenvergleichbarkeit der Orientierung an den sozialpsychologischen Vorstudien zum AGB (v. a. Agthe et al., 2008; Agthe & Spörrle, 2009; Försterling et al., 2007; Probst, 2013; Zweier, 2010) verpflichtet. Es handelte sich um ein multivariates, experimentelles 2 (Geschlecht der Versuchsperson) x 2 (Geschlecht der Stimulusperson) x 2 (Attraktivität der Stimulusperson, hoch vs. niedrig) Fragebogendesign, das als Einmaltestung mit Messwiederholung konzipiert und durchgeführt wurde. Versuchspersonen wurden in randomisierter Form zu den experimentellen AGB-Bedingungen zugeteilt und beantworteten anschließend den standardisierten Fragebogenteil. Die Verweildauer pro Testperson wurde auf eine bis maximal zwei Stunden inklusive Rückmeldegespräch anberaumt, auch wenn viele dieser durchwegs eine halbe Stunde dauerten. Dieser Zeitraum wurde lediglich von Extremfällen auf bis zu drei Stunden überschritten. Für Notfälle wurde die Möglichkeit eines Telefongesprächs mit einer dafür ausgebildeten Fachkraft bereit gehalten. Die Daten wurden, abgesehen von den Vorgesprächen, mittels Computer und Onlinefragebogen (SoSci Survey GmbH, München: <https://www.soscisurvey.de/>) erhoben, pseudonymisiert, gesammelt und aggregiert computerunterstützt mit dem Programm PASW Statistics 18 von IBM ausgewertet. Aufgrund von möglicher Störvariablen und Testleitereffekten wurde eine hohe Standardisierung im Ablauf und in der Gestaltung der Testsituation angestrebt. Dazu gehörten etwa verpflichtend schriftliche Einverständniserklärungen, Sichtbarrieren in den Testräumen, Handanweisungen (Anhang 2) und Einschulungen für die TestleiterInnen, standardisierte Interview- und Einstiegsfragen sowie Verhaltens-, Kleider- und Farbvorschriften. Ort der Testung war ausschließlich das Institut für Klinische Psychologie der Universität Wien in der Liebiggasse 5, 3 Stock. Als Test-, Vorgesprächs- und Rückmelderäume standen das Besprechungszimmer und die Küche zur Verfügung. Zudem wurde ein Abholbereich eingerichtet und Wartemöglichkeiten vor den Räumen bereitgestellt.

### 3.4. Coverstory und Stimulusmaterial im AGB

Im Vergleich zu den bisherigen AGB-Studien (bspw. Agthe et al., 2008; Agthe & Spörrle, 2009; Försterling et al., 2007; Probst, 2013; Zweier, 2010) wurde aus methodischen Gründen statt einer zu bewertenden Coverstory vier Stück hintereinander, ebenfalls als Einmaltestung (between-subject-Design), vorgegeben. Die gleichverteilten Bedingungen der Bilder 2x männlich 2x weiblich 2x attraktiv 2x unattraktiv (Abbildung 4) wurden nach einem einfachen mathematischem Schema vorab einem anonymen Probandencode zugeordnet.



Abbildung 4. Stimulusmaterial Fotos AGB nach Agthe, Spörrle und Maner (2010)

Die Versuchspersonen wurden als je 1x männlich und 1x weiblich diesen Bedingungskombinationen in randomisierter Form zugeteilt, wobei am selben Tag getestete gegengeschlechtliche Paare die gleichen Stimulusbedingungen erhielten, um verzerrende Testeffekte zu reduzieren. Zwecks Verschleierung der tatsächlichen Forschungsfragen im Kontext der sozialen Bewertung wurde den Probanden pro Bedingung eine Coverstory als angeblicher Hintergrund der Studie vorgegeben. Dabei handelte es sich jeweils um eine kurze Anweisung, den Hinweisen auf ein Berufsfeld und in Summe für jeden Probanden um zwei weibliche und zwei männliche fiktive und kurz gehaltene Personenwerdegangbeschreibungen in unterschiedlicher Reihenfolge inklusive Passfoto, jeweils anschließend gefolgt von der Bitte, diese soeben gezeigte und beschriebene Person anhand vorgegebener Fragen einzuschätzen.

Die, im Unterschied zu den bereits mehrfach erwähnten Vorgängerstudien (bspw. Agthe et al., 2008; 2010; Agthe & Spörrle, 2009; Försterling et al., 2007; Probst, 2013; Zweier, 2010), abgewandelte angewandte Methode der mehrfachen Coverstories pro Testperson erforderte eine systematische und möglichst vergleichbare Variation dieser. Mittels spezifischer Pflichtvorgaben mehrerer inhaltlich möglichst ähnlicher aber sprachlich unterschiedlicher Textelemente und gruppenübergreifender Erstellung in Teams, wurden vier Coverstories eigens entwickelt, die zudem an die jeweiligen Personalpronomina des Geschlechts der variierenden Farbfotos angepasst werden mussten. Beispiele dieser Alternativen sind numerisch fixierte und inhaltlich eingegrenzte Angaben zu positiven Eigenschaften oder Hobbies. Konkret war für Freizeitaktivitäten vorgegeben, dass es sich um einen

Teamsport, ein „modernes“ und ein „klassisches“ Hobby handeln musste. In Summe waren sieben Textbausteine, die beinahe die gesamte Länge abdeckten, inhaltlich derart verpflichtend zu gestalten, sodass die Coverstories inhaltlich sehr vergleichbar waren. Als Namen für die Stimuluspersonen wurden gängige deutschsprachige Namen verwendet.

In jeder der vier Coverstories wurde je nach Proband lediglich die Farbfotographie variiert. Ausschlaggebend dabei war neben dem Geschlecht die bipolare Höhe der Attraktivität: Weiblich hoch attraktiv (wa), weiblich weniger attraktiv bzw. unattraktiv (wua), männlich hoch attraktiv (ma) und männlich weniger attraktiv (mua). Die Bezeichnungen möchte ich hierbei als nicht wertend verstanden wissen. Das „u“ für verhältnismäßig „unattraktiv“ eignet sich als Abkürzung wegen der Verwechslungsgefahr von „w“ für weiblich oder weniger als deutlich besser. Bei dieser Studie wurden die gleichen vier Fotografien von ungefähr gleichaltrigen 20jährigen kaukasischen Personen wie bei der vergleichbaren Studie von Zweier (2010) verwendet. Sie (Zweier, 2010) gab einen signifikanten Attraktivitätsunterschied zwischen den beiden hochattraktiven Stimuluspersonen und den weniger Attraktiven bei einem Vortest von 40 Probanden auf einer zehnstufigen Likert-Skala an (wa:  $M = 8.11$ ,  $SD = 1.40$ , ma:  $M = 8.07$ ,  $SD = 1.18$ , wua:  $M = 3.00$ ,  $SD = 1.70$ , mua:  $M = 3.89$ ,  $SD = 1.91$ ).

### 3.5. Manipulationscheck und Evaluation

Ob die Fotografien mit den Stimuluspersonen in dieser Stichprobe den Kriterien Attraktivitätsunterschied und Altershomogenität gerecht wurden, wurde mit einem Manipulationscheck überprüft. Es wurde über das äußere Erscheinungsbild der gezeigten Person eine Bewertung anhand vier Fragen auf einer ansteigenden siebenstufigen Likert-Skala erbeten. Eine hohe Ausprägung entsprach somit einer hohen Attraktivität. Das Alter wurde mit einer Jahresschätzung erfragt. Statistisch wurden die Angaben zur Alters- und Attraktivitätseinschätzung mit einer ANOVA mit Messwiederholung überprüft. Alle Effekte wurden bei einer Signifikanz von  $p < 0.001$  berichtet. Levene's Test, Levene's Test auf Gleichheit der Fehlervarianzen und Box's Test auf Gleichheit der Kovarianzmatrix wurden durchgeführt und werden nur bei Verletzungen berichtet. Tabelle 1 zeigt einfache Deskriptivstatistik zur Attraktivitätsschätzung. Wie zu erwarten zeigt sich deutlich ein signifikanter Haupteffekt in der Attraktivität  $F(1, 86) = 441.72$ ,  $r = .915$  womit die Versuchsbedingung diesbezüglich erfolgreich hergestellt war und ein Unterschied zwischen den zwei Attraktivitätsbedingungen w/ma und w/mua erkannt wurde. Das Geschlecht des Stimulusbildes zeigte ebenfalls einen signifikanten Effekt  $F(1, 86) = 37.95$ ,  $r = 0.55$ . Es offenbarte, dass Frauen tendenziell

attraktiver eingeschätzt wurden. Ein zusätzlicher Effekt durch das Geschlecht der Versuchspersonen konnte weder bei Attraktivität, noch bei Stimulusgeschlecht bestätigt werden.

Tabelle 1

*Manipulationscheck Attraktivitätsschätzung*

| Vergleichsbedingung | Geschlecht<br>VPN | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>N</i> |
|---------------------|-------------------|----------|-----------|----------|
| Stimulusbild ma     | männlich          | 5.39     | .92       | 29       |
|                     | weiblich          | 5.88     | .99       | 59       |
|                     | total             | 5.72     | .99       | 88       |
| Stimulusbild mua    | männlich          | 3.09     | 1.13      | 29       |
|                     | weiblich          | 2.99     | 1.24      | 59       |
|                     | total             | 3.02     | 1.20      | 88       |
| Stimulusbild wa     | männlich          | 6.02     | .72       | 29       |
|                     | weiblich          | 6.29     | .61       | 59       |
|                     | total             | 6.20     | .65       | 88       |
| Stimulusbild wua    | männlich          | 3.32     | 1.29      | 29       |
|                     | weiblich          | 3.31     | 1.13      | 59       |
|                     | total             | 3.31     | 1.18      | 88       |

Bezüglich Altersschätzung in Jahren mit der Frage: „Wie alt schätzen Sie die Person ein?“ ergaben sich Werte, die aus Tabelle 2 ersichtlich sind.

Tabelle 2

*Manipulationscheck Altersschätzung*

| Vergleichsbedingung | Geschlecht<br>VPN | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>N</i> |
|---------------------|-------------------|----------|-----------|----------|
| Stimulusbild ma     | männlich          | 27.14    | 3.28      | 29       |
|                     | weiblich          | 26.86    | 2.86      | 59       |
|                     | total             | 26.95    | 2.99      | 88       |
| Stimulusbild mua    | männlich          | 27.52    | 3.79      | 29       |
|                     | weiblich          | 28.10    | 3.53      | 59       |
|                     | total             | 27.91    | 3.60      | 88       |
| Stimulusbild wa     | männlich          | 26.28    | 2.39      | 29       |
|                     | weiblich          | 25.88    | 2.17      | 59       |
|                     | total             | 26.01    | 2.24      | 88       |
| Stimulusbild wua    | männlich          | 25.28    | 3.16      | 29       |
|                     | weiblich          | 25.23    | 2.81      | 59       |
|                     | total             | 25.24    | 2.91      | 88       |

Für das Geschlecht des Stimulusbildes ergab sich ein signifikanter Effekt  $p < 0.001$ ,  $F(1, 86) = 38.72$ ,  $r = 0.557$  unabhängig der Versuchspersonengeschlechter (Geschlecht Bild x Geschlechts Vpn)  $p = .50$ . Demnach wurden die abgebildeten Männer tendenziell älter beurteilt als die Frauen. Die Attraktivität war als Haupteffekt nicht signifikant  $p = .97$ , wurde jedoch in der Interaktion mit dem Geschlecht des Bildes signifikant  $p < 0.001$ ,  $F(1, 86) = 13.47$ ,  $r = 0.37$ . An den Durchschnittswerten lässt sich erkennen, dass jedem Bild ein anderes Alter,  $mua \sim 28$ ,  $ma \sim 27$ ,  $wa \sim 26$ ,  $wua \sim 25$ , zugeordnet wurde. Zur genaueren Beurteilung wurden paarweise Vergleiche anhand von t-Tests mit verbundenen Stichproben durchgeführt. Folgende gerechnete Vergleiche zeigten sich als signifikant:  $ma$  vs.  $mua$   $t(87) = -2.84$ ,  $p = .006$ ,  $ma$  vs.  $wa$   $t(87) = 3.02$ ,  $p = .003$ ,  $mua$  vs.  $wua$   $t(87) = 7.49$ ,  $p = .000$  sowie  $wa$  vs.  $wua$   $t(87) = 2.97$ ,  $p = .004$ . Die Homogenität der Alterseinschätzung der Bilder wurde somit verletzt, wonach sie nicht als gleichaltrige Personen innerhalb dieser Stichprobe erkannt wurden. Dieser Effekt unterschied sich jedoch nicht anhand des Geschlechtes der Testperson, was für eine einheitliche Schätzung sprach. Die Stimuluspersonen wurden als postpubertäre Personen erkannt, was als Voraussetzung für das Auftreten des AGBs galt (Försterling et al., 2007).

Eine nachträgliche Evaluation, der zur Verfügung stehenden Coverstories und deren Vergleichbarkeit ergab anhand einer anfallenden Stichprobe von 33 verwertbaren Personen Hinweise auf mögliche Störeffekte durch die Unterschiedlichkeit der Coverstories. Insgesamt wurden 35 Personen gebeten, die Texte auf Basis von 24 Fragen zu Story und Person anhand einer fünf-stufigen Likert-Skala (gar nicht vergleichbar - 1 - bis sehr gut vergleichbar - 5 - ) zu überprüfen. Zwei Personen mussten aufgrund zu viel fehlender Werte ausgeschlossen werden. Mauchly's Test zeigte, dass die Annahme der Sphärizität verletzt wurde  $\chi^2(5) = 14.04$ ,  $p < 0.05$ . Daher wurden die Freiheitsgrade mit der Greenhouse-Geisser Sphärizitätsschätzung korrigiert ( $\epsilon = .78$  für den Haupteffekt der Vergleichbarkeit). Das Ergebnis offenbarte keinen Unterschied in der Vergleichbarkeit  $p = .133$ . Der Innerhalb-Subjekt-Kontrast der ANOVA mit vier Messwiederholungen zeigte am Mittelwertsvergleich der vier Coverstories:  $M = 4.15$  ( $SD = .54$ ),  $M = 4.13$  ( $SD = .52$ ),  $M = 4.24$  ( $SD = .66$ ),  $M = 4.05$  ( $SD = .64$ ), dass der größte Unterschied zwischen dritter („Innovia Create“) und vierter (Radio Play) Coverstory jedoch signifikant ( $p < 0.05$ ) wurde. Testpersonen berichteten von Langeweile und Ermüdungseffekten der sich wiederholenden Anordnung, weshalb nicht ausgeschlossen werden kann, dass die letzte Coverstory deshalb etwas schlechter beurteilt wurde. Aufgrund der nicht zufriedenstellenden Güte diese Untersuchung werden die Ergebnisse als Hinweis auf eine mögliche Störvariable verstanden, die den zu beobachtenden Effekt vielleicht schmälerte.

### 3.6. Auswahl an angewandten Verfahren

In diesem Kapitel werden für diese Studie und Diplomarbeit besonders wichtige Verfahren und Änderungen zu den Vorstudien beschrieben. Im Anschluss erfolgt eine Ablaufübersicht.

#### 3.6.1. Mini-Mental-Status-Test (MMST)

Der MMST in der deutschsprachigen Version von Kessler, Markowitsch und Denzler (1990) ist ein kurzes, sehr häufig eingesetztes alltagstaugliches Interview-Screeningverfahren für kognitive Störungen bei älteren Personen. In dieser Studie wird er unter Beachtung seiner testtheoretisch eingeschränkten Anwendbarkeit im Verdachtsfall als Ausschlusskriterium etwa für Demenz verwendet. Kessler et al. (1999) bescheinigten dem MMST eine hoch sensitive Identifizierung der Dementen, stellten ihn dem umfangreicheren Demenztest (DT) voraus und schrieben dem MMST vor allem eine Brauchbarkeit zur Trennung klinischer und nichtklinischer Gruppen zu.

#### 3.6.2. Rosenberg-Skala (RS)

In dieser Studie wurde die deutsche Übersetzung (Ferring & Filipp, 1996) der von Morris Rosenberg im Jahre 1965 entwickelten ökonomisch durchführbaren Selbstwert-Skala verwendet. Sie misst den globalen Selbstwert und ist eine der am häufigsten benutzten Selbstwertskalen. Laut Ferring und Filipp (1996) sind die psychometrischen Kennwerte der validen Skala als zufriedenstellend zu bewerten. Aufgrund von Stabilitätsanalysen wurde dem Selbstwertgefühl eine vergleichsweise hohe Positionsstabilität zugeschrieben, weshalb das Verfahren wenig sensitiv für eine situative Variation des Selbstwertgefühls ist (Ferring & Filipp, 1996). Die unidimensionale Rosenberg-Skala umfasst zehn Items auf einer vierstufigen Skala von „trifft gar nicht zu“ (0) bis „trifft voll und ganz zu“ (3) (Ferring & Filipp, 1996). Sie bildet fünf positive versus fünf negative Einstellungen ab, wobei das Selbstwertgefühl als Summe der Selbstbewertungen einzelner Personenmerkmale zu sehen ist (Ferring & Filipp, 1996).

#### 3.6.3. Multidimensionale Selbstwertskala (MSWS)

Schütz und Sellin (2006) geben die MSWS als eine multidimensionale Selbstbeschreibungsskala zur facettenhaften Erfassung der Persönlichkeitseigenschaft Selbstwertschätzung an. Ein Anwendungsgebiet der standardisierten und ökonomischen MSWS, die auf einem

theoretischen Modell basiert, liegt in der Klinischen Psychologie (Schütz & Sellin, 2006). Die Allgemeine Selbstwertschätzung (SWS) setzt sich aus Emotionaler SWS, zwei Sozialen SWSen (Sicherheit im Kontakt und Umgang mit Kritik) sowie Leistungsbezogener SWS zusammen und lässt sich mit der Körperbezogenen Selbstwertschätzung (SWS Physische Attraktivität und SWS Sportlichkeit) zu einem globalen Wert zusammenfassen, wobei auch Subskalen interpretiert werden können (Schütz & Sellin, 2006). Die interne Konsistenz der Subskalen bei der Normstichprobe befindet sich bei einem relativ guten Wert von Cronbachs Alpha zwischen .75 und .87 sowie bei guten .85 bis .93 bei den übergeordneten Skalen. Zudem sind konvergente und diskriminante Validität der MSWS gegeben (Schütz & Sellin, 2006). Da die MSWS lediglich als Papier-Bleistift-Version vorliegt, wurde sie in eine computerunterstützte Form übertragen, um mit den anderen Verfahren vorgegeben zu werden. Als geforderte Voraussetzung werden die Motivation, die Selbstreflexionsfähigkeit ab ca. 14 Jahren und das gute Verständnis der deutschen Sprache seitens der Probanden beachtet. Allfällige Unterstützung während der Testungen, etwa bei Unklarheiten, wurde gegeben.

#### 3.6.4. *Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)*

Der AVEM von Schaarschmidt und Fischer (2008) ist für Fragestellungen im Kontext von Arbeit und Gesundheit einzusetzen und erlaubt Aussagen über gesundheitsförderliche bzw. -gefährdende Verhaltens- und Erlebensweisen bei Arbeitsanforderungen (Schaarschmidt & Fischer, 2008). Er ist ein Früherkennungsinstrumentarium und ein mehrdimensionales persönlichkeitsdiagnostisches Verfahren auf Selbsteinschätzungsbasis (Schaarschmidt & Fischer, 2008). In der Standardform sind 11 theoretisch und faktorenanalytische Dimensionen zu je 6 Items auf einer 5-stufigen Skala enthalten: Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit, Beruflicher Ehrgeiz, Verausgabungsbereitschaft, Perfektionsstreben, Distanzierungsfähigkeit, Resignationstendenz bei Misserfolg, Offensive Problembewältigung, Innere Ruhe und Ausgeglichenheit, Erfolgserleben im Beruf, Lebenszufriedenheit und Erleben sozialer Unterstützung (Schaarschmidt & Fischer, 2008). Die Auswertung erfolgt mittels Computer und ermöglicht die Zuordnung zu 4 Mustern, wobei Risikomuster A (Selbstüberforderung) und Risikomuster B (Erschöpfung und Resignation) für Burnout-Fragen relevant sind (Schaarschmidt & Fischer, 2008). Wichtig ist die Bedingung, dass sich Burnout laut Schaarschmidt und Fischer (2008) lediglich im Verlauf von Muster A zu B vollzieht und daher in einer Verlaufsdiagnostik zu ermitteln ist. Für die hier vorliegenden Zwecke ist die Zuordnung zu einem der zwei Muster als potentielle Gefährdung bzw. dem Auftreten in seinen Auswirkungen relevant.

### 3.6.5. *Das Maslach Burnout Inventory (MBI) - Version MBI-GS-D*

Das Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981; 1986) wurde entworfen, um Häufigkeit und Intensität von wahrgenommenen Burnout-Phänomenen unter helfenden Berufen zu ermitteln, war jedoch von Defiziten v. a. in der Faktorenstruktur sowie in der internen Konsistenz behaftet (Büssing & Perrar, 1992). Es hatte trotzdem den größten Einfluss auf die empirische Phase der Burnoutforschung (u. a. Maslach et al., 2001). Eine Faktorenanalyse bestätigte das von Maslach angedachte dritte Konstrukt Persönliche Erfüllung, bestätigte jedoch die Konstrukte Emotionale Erschöpfung und Depersonalisation nur mit erheblichen Einschränkungen, wogegen der vierte Faktor Betroffenheit oder Anteilnahme sowie schon beim MBI nicht bestimmbar war (Büssing & Perrar, 1992; Burisch, 2014). Das MBI-General Survey (MBI-GS), als Erweiterung auf nicht klientenzentrierte Berufe, wurde mit leicht veränderten Items ausgestattet (Maslach et al., 2001). In der Burnout-Forschung werden, wie hier, überwiegend Selbstbeurteilungsfragebögen eingesetzt, so etwa Korczak und Huber (2012). Das MBI wird trotz der bekannten Schwächen in den meisten wissenschaftlichen Burnout-Studien verwendet. Es erhebt keinen diagnostischen Anspruch und ist auch nicht differenzialdiagnostisch validiert (Brühlmann, 2013). Korczak und Huber (2012) stellten die Konstruktvalidität des MBI infrage, da für jeden Kultur- und Sprachkreis, wie auch für jeden Beruf Modifikationen notwendig seien und das MBI eine zu einseitige und simple Definition von Burnout liefere (Korczak & Huber, 2012). Korczak und Huber (2012) beschrieben die Dimension emotionale Erschöpfung als durchgängiges Merkmal von Burnout. Vorhandene Cut-off-Points erfüllen derzeit nicht den Anspruch diagnostischer Gültigkeit, womit die Einschätzung des Schweregrades nur von geringer Validität seien (Korczak & Huber, 2012). Hier dient es neben dem AVEM zur Bestimmung eines möglichen Burnout-Risikos. Bakker, Demerouti und Schaufeli (2002) konnten in der Validierung der erweiterten Form MBI-GS zeigen, dass der Einsatz in einer Vielzahl von Berufsgruppen möglich ist. Hier kam die deutsche Version MBI-GS-D (Büssing & Glaser, 1998) mit 16 Items bei einer Antwortskala von „sehr oft“ bis „nie“ zum Einsatz.

### 3.6.6. *Beck Depressions-Inventar (BDI II)*

Das revidierte BDI II von Hautzinger, Keller und Kühner (2009) ist ein häufig eingesetzter Selbstbeurteilungsfragebogen mit 21 Items und je vier (bis sieben) Antwortalternativen zur Erfassung der Schwere von depressiver Symptomatik ab 13 Jahren. Es wurde sowohl als Indikator, als auch zur Einschätzung der Symptomschwere nach dem DSM IV entwickelt,

wobei kritisch angemerkt wurde, dass Depression eine Begleiterscheinung anderer Primärdiagnosen wie bspw. Panik-, Zwangs-, Generalisierte Angststörung oder Schizophrenie sein kann und daher schlecht differenziert (Hautzinger et al., 2009; Herzberg, Goldschmidt & Heinrichs, 2008; Kühner, Bürger, Keller & Hautzinger, 2007). Die Befunde zur faktoriellen Validität des BDI II legen laut Hautzinger et al. (2009) nahe, dass die Struktur durch zwei hoch korrelierende Faktoren beschreibbar ist und sich diese in kognitive und somatische Items mit affektiver Beteiligung trennen lassen (Keller, Hautzinger & Kühner, 2008). In dieser Studie wurde laut Keller et al. (2008) der eindimensionale Gesamtwert des BDI II als Maß selbstbeurteilter Depressionsschwere verwendet. Dem BDI II wurden gute Objektivitäts-, Reliabilitäts- und Validitätskennwerte bescheinigt (Hautzinger et al., 2009; Herzberg et al., 2008; Kühner, Bürger, Keller & Hautzinger, 2007).

### 3.7. Projektteam und Ablauf

Das Projektteam, das diese Studie durchgeführt hat, bestand aus vier Personen: Adina Kreisl, Niña Steck, Julia Zegermacher und meiner Person. Daraus ergab sich der Vorteil in unterschiedlichen, geplanten Konstellationen während der Testungen zu arbeiten, um ungewünschte Effekte zu minimieren. Zudem gab es Schnittpunkte zu anderen Kolleginnen und Bestrebungen die gewonnenen Daten in Zukunft für andere Studien zu verwenden. Deshalb sei darauf hingewiesen, dass im Sinne der Datenvergleichbarkeit Abstriche v. a. im Design gemacht werden mussten und nur ein Teil der von uns eingesetzten Verfahren für die Interpretation dieser Diplomarbeit herangezogen wurde. Die wichtigen für diese Arbeit relevanten Verfahren sind hervorgehoben. Ein detaillierter Studienablauf befindet sich in Tabelle 3.

Tabelle 3

#### *Studienablauf und Schnittpunkte zu anderen Projekten*

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontaktaufnahme seitens der Testperson.</li> <li>• Telefon- oder Email-Screening.</li> <li>• Eignungsbesprechung, Beantwortung von Fragen und Terminvereinbarung.</li> </ul> <p style="text-align: center;">-----<b>PAUSE</b>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beginn der Studienteilnahme, Durchführung laut Handanweisung (Anhang 2).</li> <li>• Vorgespräch: Besprechung von Screening, subjektiv erlebter Symptome und Belastungen, Ablauf, Einverständniserklärung, Instruktion und Beantwortung etwaiger Fragen.</li> <li>• Bei Verdacht auf Demenz oder schweren psychischen Defiziten: MMST in der</li> </ul> |
|---|

deutschsprachigen Version von Kessler, Markowitsch und Denzler (1990).

- Start Computertest.

**0) Demographische Daten** (Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Ausbildung, Berufstätigkeit, Arbeitsstunden- und Weiterbildungsstundenausmaß, Einkommen, psychiatrische Diagnose, Psychopharmaka, Drogen, Therapieerfahrung, ärztliche Behandlung, Leistungsfähigkeit, Partner, Stimmung: „Im Moment befinde ich mich in folgender Stimmung“ - Skala sehr schlecht [1] bis sehr gut [5] - bei Frauen Zyklus, hormonelle Verhütung und PMS).

#### **1-4) jeweils variierendes AGB\*-Modul (Anhang 3)**

5) \*\* 9 Fragen zu Partnerschaft, Beziehungszufriedenheit und Bindung (adaptiert nach Haselton & Gangestad, 2006).

**6) \*\* Beck Depressions-Inventar (BDI II) von Hautzinger, Keller, und Kühner (2009).**

7) \*\* Social Interaction Anxiety Scale (SIAS) (Mattick & Clarke, 1998) in deutscher Version von Stangier, Heidenreich, Berardi, Golbs und Hoyer (1999).

**8) Rosenberg Selbstwert-Skala (Ferring & Filipp, 1996) zur Erfassung von Selbstwert.**

9) Subskala Aussehen mit fünf Items aus der Contingencies of Self-Worth Scale (CSWscale) von Crocker, Luhtanen, Cooper und Bouvrette (2003) ins Deutsche übersetzt.

-----PAUSE-----

**10) MSWS (Schütz und Sellin, 2006) zur Erfassung von Selbstwert.**

+ Rating-Strahl, um den Selbstwert vor dem Burnout auf einer Skala 1-10 einzuschätzen.

Frage: „Als wie hoch hätten Sie Ihren Selbstwert vor dem ersten Auftreten der Belastungs-, Erschöpfungs- oder Burnoutsymptome eingeschätzt?“

11) Sechs Fragen zur Selbsteinschätzung eigener Attraktivität (Haselton & Gangestad, 2006).

12) Düsseldorfer Eifersuchts-Inventar (DEIFI) nach Wolf (2011) bzw. nach Wolf, Noll und Musch (2011, zit. nach Wolf, 2011) [für Thema von Niña Steck].

+ Rating-Strahl von 1-10 für Eifersuchtsschätzung vor dem Burnout.

Frage: „Als wie eifersüchtig hätten Sie sich vor dem ersten Auftreten der Belastungs-, Erschöpfungs- oder Burnoutsymptome eingeschätzt?“ [für Thema von Niña Steck].

## 13) Vergleich mit Anderen.

Frage: „Wenn Sie sich mit anderen vergleichen, wie sehr neigen Sie dazu, sich mit Personen zu vergleichen, die Ihnen überlegen sind?“

Frage: Wenn Sie sich mit anderen vergleichen, wie sehr neigen Sie dazu, sich mit Personen zu vergleichen, die Ihnen unterlegen sind?“

-----PAUSE-----

**14) AVEM (Schaarschmidt & Fischer, 2008) zur Erfassung von Burnout.**

15) Frost Multidimensional Perfectionism Scale-Deutsch (FMPS-D) von Stöber (1995; 1998; Altstötter-Gleich & Bergemann, 2006) als deutsche Version der Multidimensional perfectionism scale (MPS-F) von Frost, Marten, Lahart und Rosenblate (1990) [für Thema von Adina Kreis].

+ Rating-Strahl, um den Perfektionismus vor dem Burnout auf einer Skala von 1-10 selbst einzuschätzen [für Thema von Adina Kreis].

Frage: Als wie perfektionistisch hätten Sie sich vor dem ersten Auftreten der Belastungs-, Erschöpfungs- oder Burnoutsymptome eingeschätzt?

16) Skalen zu Neurotizismus und Extraversion aus dem NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) (Borkenau & Ostendorf, 2008) [für Thema von Julia Zegermacher].

+ Rating-Strahl mit Skala 1-10, um Neurotizismus und Extraversion vor dem Burnout selbst einzuschätzen [für Thema von Julia Zegermacher].

Frage: „Als wie emotional stabil hätten Sie sich vor dem ersten Auftreten der Belastungs-, Erschöpfungs- oder Burnoutsymptome eingeschätzt?“

Frage: „Als wie extravertiert hätten Sie sich vor dem ersten Auftreten der Belastungs-, Erschöpfungs- oder Burnoutsymptome eingeschätzt?“

17) Die deutsche Version des Life-Orientations-Tests (LOT-R) zum dispositionellen Optimismus und Pessimismus von Glaesmer, Hoyer, Klotsche und Herzberg (2008) [für Thema von Niña Steck].

+ Rating-Strahl, um Optimismus vor dem Burnout auf einer Skala von 1-10 selbst einzuschätzen [für Thema von Niña Steck].

Frage: „Als wie optimistisch hätten Sie sich vor dem ersten Auftreten der Belastungs-, Erschöpfungs- oder Burnoutsymptome eingeschätzt?“

18) Perfektionismusskala aus dem 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test Revidierte Fassung (16-PF-R) (Schneewind & Graf, 1998) [für Thema von Adina Kreis].

**19) MBI-GS-D (Büssing & Glaser, 1998) zur Erfassung von Burnout.**

20) Sechs ins Deutsche übersetzte Fragen der Subskalen Einstellung und Begehren aus The revised Sociosexual Orientation Inventory (SOI-R) nach Penke und Asendorpf (2008).

-----PAUSE-----

- Rückmeldegespräch zu AVEM durch ersten Testleiter, ersatzweise durch zweiten Testleiter (lediglich Anwesenheit von einer Testperson und Testleitern gestattet).
- Auszahlung der Aufwandsentschädigung von 20 Euro in bar durch Testleiter.
- Unterschrift auf Empfangsbestätigung für Geldübergabe.
- Verabschiedung und Ende.

\*AGB – Adaption nach Försterling et al. (2007), Agthe et al. (2008), Agthe und Spörrle (2009) und Zweier (2010). Die AGB-Konstruktion inklusive Fotos wurde großzügig von Frau Agthe bereitgestellt und für Zwecke dieser Arbeit adaptiert.

\*\*Positionierung von Punkten 5, 6 und 7 aufgrund Abgleich mit Parallel-Studie zum Thema AGB & Narzissmus.

### **3.8. Berechnung Burnout-Index**

Burnout ist das zentrale interessierende Element dieser Forschungsarbeit. Es wird im AGB als Kovariate berücksichtigt und ist bei Forschungsfragen zu Selbstwert von entscheidender Relevanz. Wie bereits berichtet (Korczak & Huber, 2012) gibt es im MBI derzeit keine validierten Cut-off-Werte. Die Verwendung dieser unterliegt den Forscherinteressen und -notwendigkeiten. Die Konstrukte des MBI sind wissenschaftlich wohl verbreitet, konnten jedoch den Autor, in einer ganzheitlichen Betrachtung, lediglich mit Einschränkungen überzeugen. Aus diesem Grund wurde der Weg mit einem selbst erstellten aus zwei Verfahren kombinierten Burnout-Index gewählt. Dies ermöglichte eine kontinuierliche Burnout-Vorstellung in Anbetracht eines Gesundheitsspektrums (Antonovsky, 1997) zu verwenden und auch jene Testpersonen einzuschließen, die sich außerhalb eines vermeintlich objektiven Burnout-Risikowertes bewegten. Dies bedeutete, dass Testpersonen, die laut Teilnahme-kriterium angaben unter Burnout-Erscheinungen zu leiden, jedoch mit keinem der beiden Tests einen entscheidenden Indikator lieferten, trotzdem in ihrem graduellen, wenn auch niedrigem Wert erfasst wurden und zu den Ergebnissen beitrugen.

In Rücksprache mit dem Testautor des MBI-GS-D Herrn Glaser (Mail vom 18. Dezember 2014) wurde, u. a. im Sinne eines Burnout-Prozessmodells lediglich die Skala Emotionale Erschöpfung des MBI-GS-D im Burnout-Index berücksichtigt. Diesbezügliche

Werte von 3,5 (ähnlich Korczak & Huber, 2012) und 5 stellen laut Glaser Grenzwerte zur Interpretation des MBI-Burnoutrisikos dar. Dies wird in dieser Arbeit berücksichtigt, indem die Überschreitung des ersten Grenzwerts als Low = 1 Punkt, die des zweite als High = 2 Punkte für den Index codiert wird. Um eine Gewichtung zwischen dem wissenschaftlichen Instrumentarium AVEM und dem "eher" unwissenschaftlichem Testinstrument MBI-GS-D, das derzeit nicht in entsprechender Testgüte veröffentlicht ist und dazu verhältnismäßig sehr wenige Items besitzt, vorzunehmen, wurde der AVEM doppelt so stark gewichtet wie der MBI-GS-D. Typ A Prozentwerte werden folglich mit x2, Typ B Werte mit x4 gewichtet. Die beiden anderen Typen-Werte des AVEMs blieben für das Burnoutrisiko unberücksichtigt. Um die beiden Einzelindices zusammenzuführen, wurde eine einfache Summe gebildet. Neben diesem bevorzugtem Summen-Index wurde auch eine kategorielle Version angedacht. Der Grenzziehung zwischen den einzelnen Kategorieeinteilungen wurden sinnvolle, möglichst objektive Kriterien zugrunde gelegt. Eine Burnout-Risikoeinschätzung auf Basis alleiniger MBI-GS-D-Beteiligung sollte nur im extremen Bereich vorliegen (MBI-GS-D-Wert  $\geq 5$ ). Somit erhielten Personen mit einem MBI-GS-D-Wert von  $\geq 3,5$  und  $< 5$  lediglich 1 Punkt, der nicht für eine alleinige Burnout-Einstufung reichte, sofern der AVEM nicht zu einer weiteren Addition führte. Andererseits wurde mit 2 Punkten berücksichtigt, wenn MBI-GS-D-Werte von  $\geq 5$  vorlagen und diese das Burnoutrisikolevel auf zumindest mittel setzte. Eine höhere Gewichtung des MBI-GS-D erschien angesichts der fünf eher banalen Fragen zur Arbeitsbeanspruchung als überinterpretativ. Beispielitem: "Den ganzen Tag zu arbeiten, ist für mich wirklich anstrengend" (Büssing & Glaser, 1998). Eine weitere Unterteilung des MBI-GS-D-Wertes in Dezimalstellen unterblieb, da den Versuchspersonen eine leichte Schwankungsbreite in den 5 Antworten zugebilligt wurde, die nicht überbewertet werden sollte. Beim AVEM wurden lediglich Typ A- und Typ B-Prozent-Werte zur Berechnung des Burnout-Indexes herangezogen. Eine Auswertung des Typ S-Musters (Schonung) unterblieb, da dieses als vermutliche Schutzreaktion von Burnout und dessen Verlauf angesehen wurde (Schaarschmidt & Fischer, 2008). Lag jedoch ein Muster Typ S oder G als Hightyp vor, so wurden die darin möglich enthaltenen Typ A- bzw. B Prozent-Werte für die Berechnung des Burnout-Risikowertes berücksichtigt, wodurch eine Tendenz miteinbezogen wurde.

### 3.8.1. Grenzwerte Low (Typ A) vs. High (Typ B)

Der wichtigere untere Grenzwert der Burnout-Gefährdung, der eine bewusst hohe trennscharfe Schwelle im Index darstellte, war der Summenwert von 4, der ab z. B. MBI-GS-D Index-Wert 2 und AVEM Typ A zu  $100\% \times 2 = 4$  entstehen konnte. Typ B (Burnout) Prozente

konnten durch die hohe Gewichtung bei jeglichem Muster den Wert nach oben setzen und sowohl fehlende MBI-GS-D-Werte, als auch fehlende AVEM Typ A-Werte ersetzen. Um den Wert 4 zu erreichen war ein eindeutiges Ergebnis von MBI-GS-D und AVEM in Richtung Burnoutgefährdung erforderlich. Zeigte bspw. der AVEM ein 100% Typ A Muster als Vorstufe zu Burnout, schob ein hoher MBI-GS-D-Wert das Ergebnis über die kritische Schwelle in Richtung hohe Burnoutgefährdung. Oftmals existierten zudem auch hohe AVEM Typ B Prozentwerte, oder hohe AVEM Typ A, Typ B Kombinationen, die die Person in einem wertmäßig höherem Zwischenstadium verortete, weshalb sie dadurch dem höheren Risiko zugeordnet wurde. Schwieriger und ebenso nachvollziehbar war die Entscheidung bei Grenzfällen um die 50% AVEM Typ B, die durch geringe MBI-GS-D- und AVEM Typ A-Werte auch lediglich nur in die niedrigere Burnout-Gefährdungsgruppe fallen konnten.

### 3.8.2. *Grenzwerte Burnoutrisiko vs. Low (Typ A)*

Die untere Burnout vs. Risikogrenze wurde bewusst niedrig angelegt. Einerseits war eine alleinige niedrige MBI-GS-D Beteiligung (Wert 1) zu wenig, da der Grenzwert bei 1,46 lag, andererseits wurden AVEM Typ A-Werte alleinig bei 73 Prozent bereits dem niedrigem Burnout zugeordnet und relevante Kombinationen von MBI-GS-D- und AVEM-Werten rutschten bereits im niedrigem Bereich über die Gefährdungsschwelle. Dies war gewollt und aufgrund der Qualität der Instrumente nachvollziehbar. Aufgrund der zugrundeliegenden Theorie beginnt der Burnoutprozess sehr früh und wird oft von den Betroffenen viel zu spät erkannt, weshalb sich Persönlichkeitsdimensionen und Einstellungen aus meiner Sicht besser eignen eine untere Schwelle zu bilden. Auch die MBI-GS-D-Werte haben ihre Berechtigung und wirkten sich nicht erst im höheren Bereich aus. Die Entscheidung welche Werte bereits auffällig waren, konnte leider mangels konsequenter Theorie nicht an einer rein objektiv validierten Grenze festgemacht werden und musste Elemente geringerer Validität enthalten. Die Berechnung wurde für jeden einzelnen Wert manuell inhaltlich überprüft. Durch den Einbezug des MBI-GS-D ergab sich eine verbesserte Einbindung der aktuellen Erschöpfungssituation, wogegen der AVEM längerfristige Persönlichkeitseigenschaften abfragte, die sich im Laufe einer möglichen Burnoutbehandlung langsamer ändern würden. Eine Richtungsangabe der Burnoutrisikobewegung war aufgrund der Einmaltestung nicht möglich.

### 3.8.3. *Bewertung der Stichprobe laut Burnout-Index*

Der kategorielle Burnout-Index, angewandt auf die vorliegende Stichprobe, ergab 21 Personen mit Burnout-Risiko, 25 Mal zeigt sich ein mittlerer Wert mit sichtbarer Relevanz,

und 42 Mal wurde eine sehr hohe Ausprägung für Burnout erreicht. In der ersten Gruppe zeigten sich vier Personen mit einem Index-Wert von Null, wo keine Burnout-Gefährdung erkannt wurde. Es sei an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen, dass sich alle Probanden mit argumentierter Selbstzuschreibung Burnoutgefährdung zur Verfügung stellten.

Die praktische Eingrenzung auf berufsspezifisches Burnout gestaltete sich als schwierig, da Personen teilweise bereits aufgrund eines diagnostizierten Burnouts arbeitslos waren oder Arbeitsverhältnisse aufgelöst hatten, vielfach mehrere und wechselnde Teilzeitarbeitsstellen bedient wurden, Vermischungen zum Privatleben oder Weiterbildung auftraten und schlichtweg die Möglichkeit einer Überprüfung fehlte. Oftmals wurde angegeben, die Burnout- und Stresssymptomatik mit beruflicher Beteiligung vor Jahren entwickelt zu haben.

### 3.9. Berechnung AGB

Die zentrale abhängige Variable des AGBs wurde, wie bei Försterling et al. (2007), als Differenzwert zwischen der Summen der Fähigkeits- und Glücksattribution (FG-Index) gebildet, um die Auf- und Abwertungstendenzen operationalisierbar zu machen. Beide Attributionssummen wurden aus jeweils vier Fragen an einer siebenstufigen Skala von null bis sechs gebildet. Ziel dieser Differenz ist das Ausmaß der Unterscheidung in internale dispositionale und externale situative Erfolgsattribution. Der FG-Index umfasste somit positive Werte als stärkere internale Fähigkeitsattribution und negative Zahlen als höhere externale Glücksattribution. In Anbetracht der Ergebnisse von Zweier (2010) wurde der AGB zudem über den evolutionstheoretisch direkteren Wunsch nach sozialer Nähe (WUSO) gebildet. Diese abhängige Variable des AGBs aus vier Fragen hatte ebenfalls die gleichen Skalaeigenschaften.

Die Berechnung des AGBs wurde mittels dreifaktorieller  $2 \times 2 \times 2$  ANCOVA (Geschlecht sowie Attraktivität Stimulusbild und Geschlecht Testperson) mit vier Messwiederholungen und wissenschaftlich verfolgten Kovariaten durchgeführt. Neben dem summarischem Burnout-Index waren dies Depressivität, Selbstwert und aktuelle Stimmung. Während Burnout und Depressivität bereits ausführlich als verschiedene Konstrukte vorgestellt wurden und als Kernelemente dieser Arbeit gelten müssen, wurde die aktuelle Stimmung als situativ motivational beeinflussendes Moment aufgenommen. Zweier (2010) fand heraus, dass depressive Personen keine oder geringere Verzerrungstendenzen im AGB zeigten. Stimmung wurde als zusätzliche positive Moderatorvariable erachtet und etabliert. Auch der Selbstwert wurde bereits von Zweier (2010) als Moderatorvariable im AGB identifiziert und wurde, ihrer Empfehlung folgend, abweichend in umfassenderer Weise erfasst.

Grundsätzlich wurde mit Kovariaten aus statistischen Gründen sparsam umgegangen. Die statistische Überprüfung der Hypothesen fand mit t-Tests für verbundene Stichproben statt. Zudem wurden Korrelationen zwischen AGB und Burnout gebildet.

### 3.10. Berechnungen für Selbstwert

Die zur Überprüfung der Vergleichbarkeit der beiden Selbstwertskalen gerechneten Produkt-Moment-Korrelationen bei Signifikanzen mit  $p < .001$  ergaben hohe Korrelationen zwischen der Rosenberg-Skala und dem MSWS Gesamtselbstwert  $r = .833$  und mit den beiden Hauptskalen  $r = .628$ ,  $r = .844$  sowie mittlere bis hohe Korrelationen mit den Subskalen:  $r = .481$ ,  $r = .596$ ,  $r = .733$ ,  $r = .722$ ,  $r = .517$ ,  $r = .899$ . Schütz und Sellin (2006) berichteten ebenfalls von hohen Korrelationen der Rosenberg-Skala zu den MSWS-Subskalen. Die MSWS-Subskalen korrelierten zwischen  $r = .905$  und  $r = .698$  mit dem Gesamtselbstwert.

Zur Berechnung von Selbstwertunterschieden im Burnout wurden sowohl eine ANOVA mit Kontrasten, wie auch eine MANCOVA mit kontrollierten Depressionswerten aus dem BDI II gerechnet. Dazu wurden für weitere die Hauptskalen der Selbstwertinstrumente verwendet. Berücksichtigt wurde hierbei neben der kategoriellen Burnout-Ausprägung das Geschlecht, das laut Schütz und Sellin (2006) für Unterschiede im Selbstwert sorgt.

### 3.11. Berechnung Leistungsdifferenz

Für die explorative Hypothese zur Leistungsdifferenz wurden zwei Einzelfragen (Für wie leistungsfähig schätzen Sie sich... in beruflicher Hinsicht im letzten Monat ein? Bzw.: ... in Ihrem stärksten beruflichen Monat ein?) mit Balken, Skala 1-100, für einen Vorher-Nachhervergleich verwendet. Dazu wurde eine Differenz gebildet, der Wert wurde anschließend für die Auswertung mit dem Burnout-Summen-Index korreliert und einzeln pro Kategorie berechnet. Ausgeschlossen mussten dabei jene 10 Personen werden, deren Leistungsbilanz (Höchstleistung vs. jetzt) negativ war, diese hatten offenbar die Anordnung nicht richtig verstanden, da eine aktuelle Leistung niemals höher sein kann als die Höchstleistung, selbst wenn derzeit diese vorliegen sollte. Eingeschlossen werden konnten jedoch jene Personen, die beim AGB aufgrund von sexueller Ausrichtung ausgeschlossen werden mussten.

## 4. Ergebnisse

### 4.1. AGB (FG-Index)

Zur Überprüfung der Varianzhomogenität des Innersubjektfaktors wurde eine ANOVA mit Levene Test für jedes Stimulusbild und dessen FG-Index mit Geschlecht der Versuchsperson als Faktor gerechnet, jeweils nicht signifikant  $p > .05$ , weshalb die Homogenität angenommen wurde. Die ideale Voraussetzung der Homogenität der Kovarianzen wurde verletzt  $p < .05$ , ebenso knapp die Fehlervarianzenhomogenität bei FG-Index weiblich attraktiv (wa),  $p = .048$ . Dies wurde aufgrund der Robustheit des Verfahrens akzeptiert. Es ergaben sich folgende deskriptivstatistische Kennwerte: Tabelle 4.

Tabelle 4

*Deskriptivstatistik zu AGB laut FG-Index*

| AGB-Bedingung | Geschlecht<br>VPN | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>N</i> |
|---------------|-------------------|----------|-----------|----------|
| FG_Index_ma   | männlich          | 4.66     | 6.65      | 29       |
|               | weiblich          | 4.61     | 6.12      | 59       |
|               | total             | 4.63     | 6.26      | 88       |
| FG_Index_mua  | männlich          | 3.03     | 7.82      | 29       |
|               | weiblich          | 4.95     | 6.17      | 59       |
|               | total             | 4.32     | 6.77      | 88       |
| FG_Index_wa   | männlich          | 3.55     | 8.45      | 29       |
|               | weiblich          | 3.98     | 6.32      | 59       |
|               | total             | 3.84     | 7.05      | 88       |
| FG_Index_wua  | männlich          | 5.59     | 7.00      | 29       |
|               | weiblich          | 5.68     | 6.61      | 59       |
|               | total             | 5.65     | 6.70      | 88       |

Es zeigte sich ein signifikanter Haupteffekt von Stimulusattraktivität auf die Personenbewertung nach Kontrolle von Burnout, Depressivität, aktueller Stimmung und Selbstwert,  $F(1, 82) = 5.81$ ,  $r = .26$ ,  $p = .018$ . Die Interaktion von Stimulusattraktivität und Stimmung  $F(1,82) = 4.32$ ,  $r = .22$  war mit  $p = .041$  signifikant. Die Interaktion von Stimulusattraktivität und dem Gesamtselfwert wurde knapp nicht signifikant  $p = .070$ . In der Analyse wurde zudem eine signifikante Interaktion von Stimulusgeschlecht und der Kovariate summarischer Burnout-Index ersichtlich,  $F(1, 82) = 4.82$ ,  $r = .24$ ,  $p = .31$ . Die für den AGB entscheidende Dreifachinteraktion von Stimulusgeschlecht, -attraktivität und dem Geschlecht der Versuchsperson wurde mit  $p = .126$  nicht signifikant. Ebenso nicht signifikant waren die Dreifachinter-

aktionen Stimulusgeschlecht, -attraktivität und Burnout  $p = .919$  bzw. Depressivität  $p = .465$ . Der zweite Haupteffekt Stimulusgeschlecht wurde bei  $p = .443$  nicht signifikant,  $F(1,82)$ , Alle weiteren Wechselwirkungen fielen nicht signifikant aus  $p's > .05$ . Bei den Zwischensubjekt-effekten, die bezogen auf den AGB lediglich die Unterschiedlichkeit der Stichprobenezusammensetzung beschrieben, zeigten sich Tendenzen, wonach Depressivität  $p = .075$ ,  $F(1,82) = 3.25$  und Selbstwert  $p = .103$ ,  $F(1,82) = 2.72$  als annähernd signifikant erkannt wurden. Der summarische Burnout-Index,  $p = .748$ , die aktuelle Stimmung,  $p = .799$  und das Versuchspersonengeschlecht,  $p = .584$ , zeigten keine statistisch signifikante Differenz im AGB an.

Des Weiteren wurde die ANCOVA berechnet, wenn der Selbstwert als vierte Kovariate entfernt wurde. Hierbei bestand Fehlervarianzhomogenität in allen vier Bedingungen, die Kovariationshomogenität wurde verletzt. Es zeigte sich, dass der Haupteffekt von Attraktivität sowie die Interaktion von Attraktivität und Stimmung nicht signifikant wurden  $p = .117$  bzw.  $p = .078$ . Die Kontrolle des Selbstwertes erwies sich somit als wichtige Entscheidung.

Bei der ANOVA, mit ebenfalls verletzter Kovarianzhomogenität wurde lediglich die Interaktion von Stimulusgeschlecht und Attraktivität signifikant,  $p = .002$ . Der beste Erklärungswert kann somit bei der ANCOVA mit vier Kovariaten angenommen werden.

Für die Interpretation des AGBs wurden die beiden Versuchspersonengeschlechter anhand ihrer Mittelwerte einander gegenübergestellt, siehe dazu Abbildung 5 und 6. Es zeigte sich insgesamt anhand der positiven Werte des FG-Indexes, dass vorrangig interne Zuschreibungen vorgenommen wurden. Dabei wurde unattraktiven Frauen die meiste Fähigkeit zugesprochen, attraktive Personen wurden von beiden Geschlechtern annähernd gleich behandelt und die unattraktiven Männer wurden von Frauen und Männern unterschiedlich beurteilt. Die männlichen Teilnehmer widersprachen dem angenommenen AGB-Effekt und zeigten sowohl in der Mating- als auch in der Rivalitätsbedingung eine gegenteilige Tendenz. Frauen zeigten den AGB lediglich in der Rivalitätsbedingung.

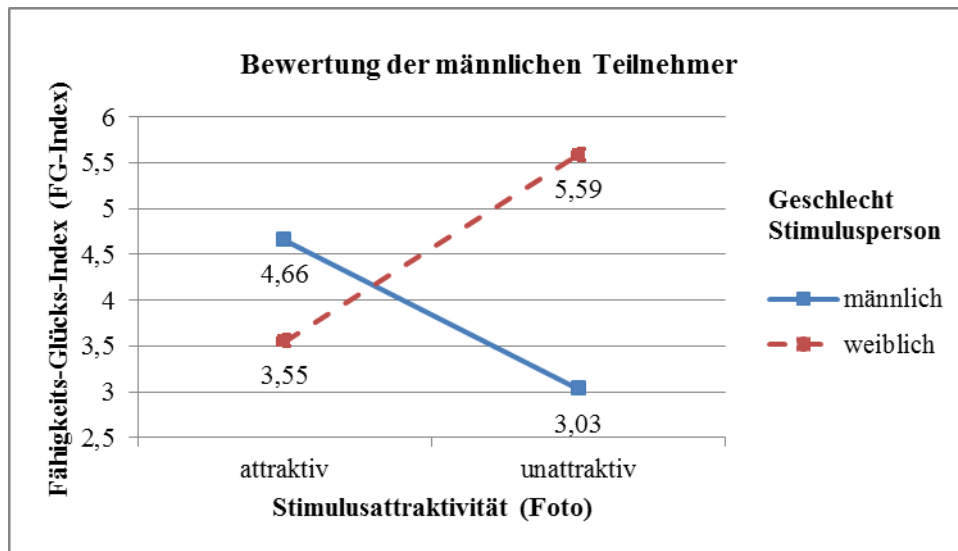


Abbildung 5. Fähigkeitsattribution (FG-Index) der Männer

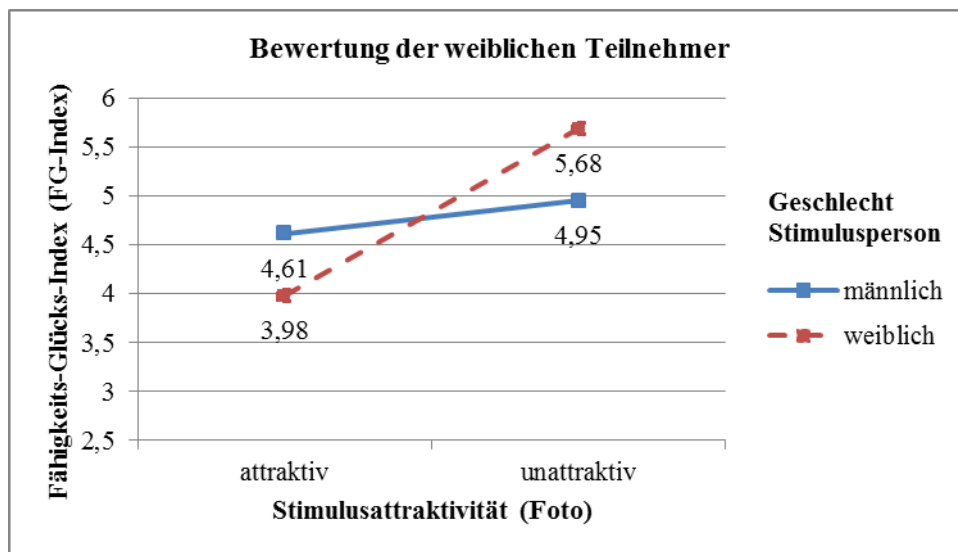


Abbildung 6. Fähigkeitsattribution (FG-Index) der Frauen

Die statistische Überprüfung fand mit t-Tests für verbundene Stichproben getrennt nach Geschlecht der Versuchsperson statt. Die 29 Männer (siehe Abbildung 5) nahmen tendenziell bei attraktiven ( $M = 3.55$ ,  $SD = 8.45$ ) vs. unattraktiven ( $M = 5.59$ ,  $SD = 7.00$ ) Frauen (wa vs. wua) eine weniger starke Fähigkeitsattribution vor,  $t(28) = -1.08$ ,  $p = .082$  (zweiseitig). Dies widersprach der gegenteilig lautenden AGB-Annahme. Damit konnte Hypothese 1 bei gegenläufiger Tendenz nicht bestätigt werden:

- Hypothese 1: In der Mating-Bedingung zeigt sich, dass Männer die attraktive Frau besser bewerten als die unattraktive Frau.

Zudem, ebenfalls widersprechend, wurden unattraktive Männer ( $M = 3.03$ ,  $SD = 7.82$ ) im Vergleich zu Attraktiven ( $M = 4.66$ ,  $SD = 6.65$ ) stärker abgewertet, wenn auch nicht signifikant,  $t(28) = 1.17$ ,  $p = .253$  (zweiseitig). Damit wurde die Hypothese 2 ebenfalls nicht bestätigt:

- Hypothese 2: In der Rivalitäts-Bedingung zeigt sich, dass Männer den attraktiven Mann schlechter bewerten als den unattraktiven Mann.

Bei den Bewertungen der 59 Frauen (siehe Abbildung 6), zeigte sich lediglich eine AGB-konforme Signifikanz in der Rivalitätsbedingung wa ( $M = 3.98$ ,  $SD = 6.32$ ) vs. wua ( $M = 5.68$ ,  $SD = 6.61$ ),  $t(59) = -2.83$ ,  $p = .006$  (zweiseitig). Damit konnte Hypothese 4 bestätigt werden:

- Hypothese 4: In der Rivalitäts-Bedingung zeigt sich, dass Frauen die attraktive Frau schlechter bewerten als die unattraktive Frau.

Männer wurden von Frauen annähernd gleich bewertet ma ( $M = 4.61$ ,  $SD = 6.12$ ) vs. mua ( $M = 4.95$ ,  $SD = 6.17$ ),  $t(59) = -.49$ ,  $p = .623$  (zweiseitig), wobei die Tendenz in die erwartungsmäßig gegensätzliche Richtung wies. Damit wurde Hypothese 3 nicht bestätigt:

- Hypothese 3: In der Mating-Bedingung zeigt sich, dass Frauen den attraktiven Mann besser bewerten als den unattraktiven Mann.

Andere Ergebnisse ergaben  $p's > .05$ . Die Ergebnisse ließen den AGB (FG) als unwahrscheinlich erscheinen, konnten die entscheidende Dreifachinteraktion von Stimulus-geschlecht, -attraktivität und dem Geschlecht der Versuchsperson in dieser Stichprobe nicht signifikant bestätigen. Tendenzen zeigten jedoch eine oftmalige nicht erwartungsgemäße gegenteilige Richtung an. Ein Attraktivitätseffekt mittlerer Größe konnte mit Hilfe der Kontrolle des Selbstwertes bestätigt werden.

#### 4.2. AGB (WUSO)

Die Varianzhomogenität dieser Berechnungsart des AGBs wurde mittels dem robusteren Brown-Forsythe Test in allen vier Bedingungen bestätigt, ebenso nicht signifikant,  $p's > .05$  waren die Homogenitäten der Kovarianzen und Fehlervarianzen. Folgende statistische Kennwerte ergaben sich aus der Deskriptivstatistik: Tabelle 5.

Tabelle 5

*Deskriptivstatistik zu AGB laut Wuso-Summen*

| AGB-Kontaktwunsch | Geschlecht<br>VPN | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>N</i> |
|-------------------|-------------------|----------|-----------|----------|
| Wuso_ma           | männlich          | 15.62    | 4.73      | 29       |
|                   | weiblich          | 16.81    | 6.27      | 59       |
|                   | total             | 16.42    | 5.81      | 88       |
| Wuso_mua          | männlich          | 14.00    | 5.28      | 29       |
|                   | weiblich          | 13.78    | 5.26      | 59       |
|                   | total             | 13.85    | 5.24      | 88       |
| Wuso_wa           | männlich          | 18.48    | 5.89      | 29       |
|                   | weiblich          | 16.41    | 6.07      | 59       |
|                   | total             | 17.09    | 6.06      | 88       |
| Wuso_wua          | männlich          | 15.38    | 6.26      | 29       |
|                   | weiblich          | 15.68    | 6.20      | 59       |
|                   | total             | 15.58    | 6.19      | 88       |

Es zeigte sich hierbei, dass die beiden unattraktiven Bedingungen mua und wua von beiden Geschlechtern sehr ähnlich beurteilt wurden sowie dass grundsätzlich gegengeschlechtlich attraktive Personen den jeweils höchsten Mittelwert aufwiesen. Ein signifikanter Haupteffekt von Stimulusattraktivität auf die Personenkontaktbewertung nach Kontrolle von Burnout, Depressivität, aktueller Stimmung und Selbstwert wurde nicht signifikant,  $F(1, 82) = 2.34, p = .130, r = .17$ . Die für den AGB wichtige Dreifachinteraktion von Stimulusgeschlecht, Attraktivität und Versuchspersonengeschlecht wurde knapp nicht signifikant  $F(1,82) = 3.3, p = .073$ . Die Interaktion von Stimulusattraktivität und dem summarischen Burnout-Index wurde signifikant  $F(1,82) = 6.63, r = .27, p = .012$ . Nicht signifikant wurden die Interaktionen von Stimulusattraktivität mit Depression  $p = .667$  sowie die weiteren Wechselwirkungen mit Attraktivität. Der zweite Haupteffekt Geschlecht und alle weiteren Interaktionen fielen nicht signifikant aus  $p's > .05$ . Bei den Zwischensubjekteffekten zeigten sich Tendenzen, wonach aktuelle Stimmung  $F(1,82) = 3.73, p = .057$  und Burnout  $F(1,82) = 1.98, p = .164$  als annähernd signifikant erachtet wurden. Abbildung 4 veranschaulicht die Ergebnisse zum Wunsch nach sozialer Nähe grafisch.

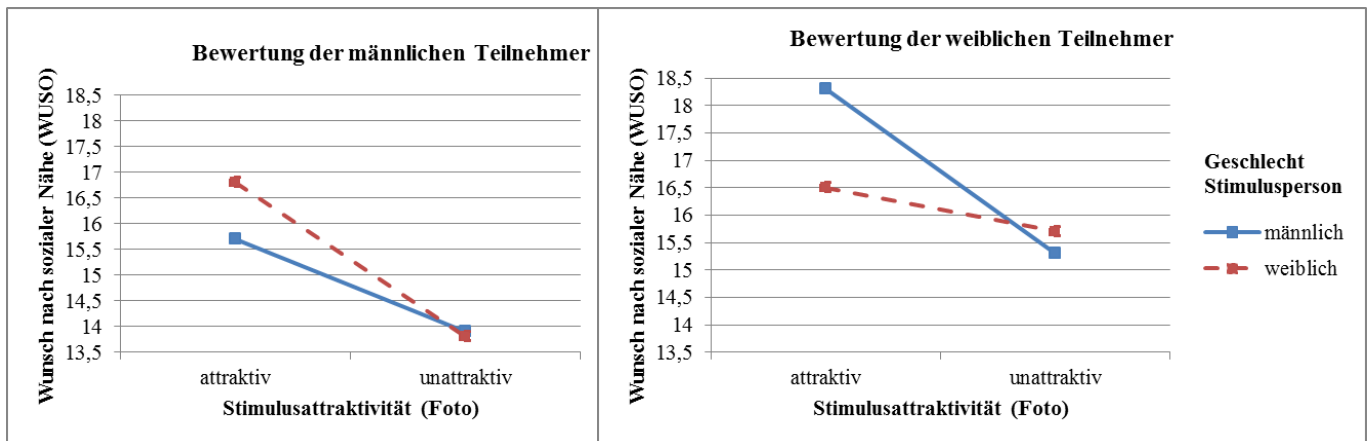


Abbildung 4. Kovariatenkorrigierter Wunsch nach sozialer Nähe (WUSO) nach Geschlecht. Die Grafik bestätigte den Wunsch nach gegengeschlechtlich attraktiver Personennähe. Folgende Kovariatenwerte wurden im Model verwendet: Selbstwert = 142.7273, BDI = .8291, Burnout-Index = 3.3348, Stimmung = 3.40.

Weiters wurde eine ANCOVA berechnet, wenn der Selbstwert als vierte Kovariate entfernt wurde. Es zeigte sich bei gegebener Homogenität, dass der Dreifacheffekt von Stimulusgeschlecht, Attraktivität und Versuchspersonengeschlecht  $F(1,83) = 4.15$ ,  $r = .22$ ,  $p = .045$  signifikant wurde. Der Haupteffekt Attraktivität  $F(1,83) = 2.25$ ,  $p = .137$  veränderte sich kaum, die Interaktion von Stimulusattraktivität und Burnout blieb signifikant  $F(1,83) = 5.91$ ,  $r = .26$ ,  $p = .017$ , jene von Stimulusattraktivität mit Depression war nicht signifikant  $p = .219$ .

Die statistische Überprüfung der AGB (WUSO) Hypothesen mit t-Tests für verbundene Stichproben nach Geschlecht der Versuchspersonen getrennt ( $M$ ,  $SD$  siehe Tabelle 5) ergab folgende (zweiseitige) Ergebnisse für 29 Männer:

Signifikante bzgl.  $w_a$  vs.  $w_u$ ,  $t(28) = 3.72$ ,  $p = .001$  sowie  $m_a$  vs.  $w_a$ ,  $t(28) = -2.61$ ,  $p = .015$ . Damit konnte Hypothese 5 bestätigt werden:

- Hypothese 5: Männer treffen sich lieber mit attraktiven als mit unattraktiven Frauen (Mating).

Der Vergleich von  $m_u$  und  $w_u$  war nicht signifikant  $t(28) = -1.10$ ,  $p = .283$ . Die Vergleiche von  $m_a$  und  $m_u$  waren knapp nicht signifikant mit  $t(28) = 1.78$ ,  $p = .086$ , zeigte jedoch eine nicht zu erwartende Tendenz. Hypothese 6 wurde somit bei gegenläufiger Tendenz nicht bestätigt:

- Hypothese 6: Männer haben einen niedrigeren Kontaktwunsch zu attraktiven als zu unattraktiven Männern (Rivalität).

Die Ergebnisse der Frauen (siehe Tabelle 5) zeigten zwei Signifikanzen bei  $ma$  vs.  $mua$ ,  $t(58) = 4.07$ ,  $p = .000$  sowie  $mua$  vs.  $wua$ ,  $t(58) = -3.01$ ,  $p = .004$ . Nicht unterschiedlich waren  $wa$  vs.  $wua$ ,  $t(58) = .98$ ,  $p = .329$  und  $ma$  vs.  $wa$ ,  $t(58) = .59$ ,  $p = .559$ . Folglich konnte Hypothese 7 als Matingbedingung ebenfalls bei Frauen bestätigt werden:

- Hypothese 7: Frauen treffen sich lieber mit attraktiven als mit unattraktiven Männern (Mating).

Die Rivalitätsbedingung, Hypothese 8, konnte auch bei Frauen nicht bestätigt werden:

- Hypothese 8: Frauen haben einen niedrigeren Kontaktwunsch zu attraktiven als zu unattraktiven Frauen (Rivalität).

### 4.3. AGB und Burnout

Alle Zusammenhänge werden mit einer einseitigen Signifikanz von  $p < .05$  getrennt nach Geschlecht (29 Männer, 59 Frauen) berichtet. Die Berechnung der Produkt-Moment-Korrelationen für den Zusammenhang von Burnout-Risikowert laut summarischem Burnout-Index und AGB ergab folgende Ergebnisse. Der AGB (FG) ergab für beide Geschlechter bei allgemein geringer negativer Tendenz keinen signifikanten Zusammenhang. Bei Frauen zeigte sich in der Rivalitätsbedingung  $wa$  eine negative Tendenz von  $r = -.177$  mit  $p = .090$ . Im AGB (WUSO) gab es bei Frauen mittlere negative Zusammenhänge in allen vier Bedingungen:  $Wa$   $r = -.426$ ,  $ma$   $r = -.270$ ,  $mua$   $r = -.224$  sowie der einzige nicht signifikante Wert bei  $wua$   $r = -.210$  bei  $p = .055$ . Dabei gab es den stärksten negativen Zusammenhang in der Rivalitätsbedingung  $wa$ . Männer zeigten im AGB (WUSO) unerwartet mittlere positive Zusammenhänge, weshalb  $p$ 's zweiseitig berichtet werden. Dabei zeigten sich drei Signifikanzen ( $p$ 's  $< .05$ ) bei  $wa$   $r = .488$ ,  $mua$   $r = .440$  sowie  $wua$   $r = .457$ .  $Ma$  zeigten einen Zusammenhang von  $r = .262$  bei  $p = .169$ .

Die Überprüfung der Zusammenhänge von Depression und dem AGB brachte bei den Frauen weder im AGB (FG) noch im AGB (WUSO) signifikante Ergebnisse. Bei den Männern gab es lediglich im AGB (WUSO) signifikante Ergebnisse  $p$ 's  $< .05$  (zweiseitig):  $Wa$   $r = .552$ ,  $mua$   $r = .451$ ,  $wua$   $r = .507$ , wobei  $ma$   $r = .347$  zweiseitig nicht signifikant wurde  $p = .065$ . Die Überprüfung der Zusammenhänge mittels aussagekräftigeren partiellen Korrelationen ergab, dass die Korrelationen von Burnout und AGB (WUSO) nach Kontrolle von Depression bei Männern deutlich reduziert wurden und nun keine Signifikanzen aufwiesen. Damit konnten die Hypothese 9 und 10 nicht bestätigt werden:

- Hypothese 9: Die Höhe der Burnoutrisikowerte bei Männern ist punkto Matingbedingung des AGBs negativ korreliert.
- Hypothese 10: Die Höhe der Burnoutrisikowerte bei Männern ist punkto Rivalitätsbedingung des AGBs negativ korreliert.

Bei den Frauen zeigten sich ebenfalls Veränderungen, wonach im AGB (FG) wa mit  $r = -.236$  sowie im AGB (WUSO) wa mit  $r = -.387$  und ma mit  $r = -.281$  signifikant wurden. Damit wurden die Hypothese 11 und 12 bestätigt:

- Hypothese 11: Die Höhe der Burnoutrisikowerte bei Frauen ist punkto Matingbedingung des AGBs negativ korreliert.
- Hypothese 12: Die Höhe der Burnoutrisikowerte bei Frauen ist punkto Rivalitätsbedingung des AGBs negativ korreliert.

#### **4.4.Selbstwert – Zwischen Burnout und Depression**

Alle Zusammenhänge werden mit einer Signifikanz von  $p < .001$  bei  $N=90$  berichtet. Die Berechnung der Produkt-Moment-Korrelationen für den Zusammenhang von Burnout-Risikowert laut summarischem Burnout-Index und Selbstwert ergab Koeffizienten von  $r = -.643$  mit dem Gesamtselbstwert der MSWS und von  $r = -.609$  in der RS. Damit zeigten sie einen erwartungsgemäßen einheitlich hohen negativen Zusammenhang und bestätigten Hypothese 13:

- Hypothese 13: Die Höhe des Burnoutrisikowertes hängt mit dem Selbstwert negativ zusammen.

Der Zusammenhang von Depression und Selbstwert ergab einen Koeffizienten von  $r = -.753$  mit dem Gesamtselbstwert der MSWS und von  $r = -.800$  in der RS. Damit gilt Hypothese 14 als bestätigt:

- Hypothese 14: Die Höhe des Depressionswertes hängt mit dem Selbstwert negativ zusammen.

Beide Zusammenhänge sind stärker als die von Burnout. Die partielle Korrelation von Burnout und MSWS unter Kontrolle von Depression ergab eine mittlere negative Korrelation von  $r = -.368$ . Wurde Burnout beim Zusammenhang von Selbstwert (MSWS) und Depression kontrolliert, ergab sich eine stärkere hohe negative Korrelation von  $r = -.598$ . Der positive

Zusammenhang von Burnout und Depression betrug hohe  $r = .596$ . Somit kann Hypothese 15 als bestätigt angesehen werden:

- Hypothese 15: Die Höhe des negativen Zusammenhanges ist bei Depressionswerten größer als bei Burnoutwerten.

Es zeigte sich in der ANOVA (N=90) bei Varianzhomogenität ein signifikanter Effekt von Burnout auf den Selbstwert,  $F(2, 87) = 26.95, p < .001, \omega = .60$ . Ein signifikanter linearer Trend  $F(1, 87) = 53.00, p < .001, \omega = .61$  zeigte an, dass mit zunehmendem Burnoutrisiko der Selbstwert proportional abnahm. Geplante Kontraste zeigten, dass eine ausgeprägte Burnout-Symptomatik im Vergleich zur niedrigen Burnout-Risikogruppe einen signifikant abfallenden Selbstwert zur Folge hatte,  $t(87) = -3.68, p < .05$  (einseitig),  $r = .37$  und dass einer stark ausgeprägten vs. ausgeprägten Burnout-Symptomatik ebenfalls ein signifikanter Selbstwertabfall folgte,  $t(87) = -3.45, p < .001$  (einseitig),  $r = .35$  sowie sich der größte Unterschied zwischen niedrigem Burnout und stark ausgeprägtem Burnout zeigte,  $t(87) = -7.28, p < .001$  (einseitig),  $r = .62$ . Damit wurde Hypothese 16 bestätigt:

- Hypothese 16: Der Selbstwert bei niedrigeren Burnoutwerten ist größer als bei höheren Burnoutwerten.

Bei der MANOVA (31 Männer, 59 Frauen in den 3 aufsteigenden Burnout-Kategorien mit 21, 26, 43 Zuordnungen) zeigte sich bei gegebener Fehler-Varianz-Homogenität, dass die Kovariate Depression einen signifikanten negativen Bezug zu dem Selbstwert hatte: Gesamtselbstwert (MSWS)  $F(1, 83) = 49.21, r = .60$ , Allgemeine Selbstwertschätzung (MSWS)  $F(1, 83) = 52.22, r = .61$ , Körperbezogene Selbstwertschätzung (MSWS)  $F(1, 83) = 14.14, r = .37$ , Selbstwert (RB)  $F(1, 83) = 81.20, r = .69, p$ 's jeweils  $< .001$ . Auch Hypothese 17 konnte damit bestätigt werden:

- Hypothese 17: Depression hat als Kovariate einen negativen Effekt auf den Selbstwert.

Es zeigten sich zudem signifikante Effekte von Burnout auf Selbstwertskalen nach Kontrolle von Depression: GSW  $F(2, 83) = 5.93$ , ASW  $F(2, 83) = 4.88$  sowie KSW  $F(2, 83) = 3.83, p$ 's jeweils  $< .05$ . Der Selbstwert (RB)  $F(2, 83) = 2.18$  wurde nicht signifikant  $p = .119$ . Weiters zeigten sich signifikante Effekte von Geschlecht auf Selbstwertskalen nach Kontrolle von Depression im GSW  $F(1, 83) = 4.74, p < .05$  und KSW  $F(1, 83) = 8.29, p < .01$ . Die Wechselwirkung von Burnout und Geschlecht wurde nicht signifikant. Geplante Kontraste und paarweise Vergleiche, inklusive Sidak Korrektur, zeigten bei stark ausgepräg-

tem Burnout den Selbstwert (MSWS) signifikant ( $p < .05$ ) gesenkt sowohl vs. niedrigem Burnoutisiko, GSW  $t(83) = 2.74$ ,  $r = .28$ , ASW  $t(83) = 2.29$   $r = .24$ , sowie KSW  $t(83) = 2.57$ ,  $r = .26$ , als auch vs. ausgeprägtem Burnout, GSW  $t(83) = 1.16$ ,  $r = .12$ , ASW  $t(83) = .83$ ,  $r = .09$  (nicht signifikant KSW  $t(83) = 1.39$ ,  $r = .12$ ,  $p = .145$ ). Der Selbstwert (RB) brachte keine signifikanten Ergebnisse. Aufgrund der Berechnungen wurden die Hypothese 18, 19 und 21 bestätigt.

- Hypothese 18: Die beiden Hauptskalen und die daraus gebildete Gesamtselbstwertschätzung im MSWS sind bei hohem Burnout erniedrigt.
- Hypothese 19: Die Gesamtselbstwertschätzung im MSWS ist bei mittlerem Burnout im Vergleich zur niedrigen Burnout-Gruppe erniedrigt.
- Hypothese 21: Die Allgemeine Selbstwertschätzung aus dem MSWS ist bei Personen mit mittlerem Burnout im Vergleich zur niedrigen Burnout-Gruppe erniedrigt.

Hypothese 20 konnte aufgrund der Unterschreitung der notwendigen statistischen Wahrscheinlichkeit nicht bestätigt werden:

- Hypothese 20: Die Körperbezogene Selbstwertschätzung aus dem MSWS ist bei Personen mit mittlerem Burnout im Vergleich zur niedrigen Burnout-Gruppe erniedrigt.

#### 4.5. Subjektives Leistungsempfinden

Die Ergebnisse zur Leistungsdifferenz anhand der Pearson Produkt-Moment-Korrelationen zeigten folgende Werte aus Tabelle 6, die mit  $p < .05$  als signifikant gelten:

Tabelle 6

*Deskriptivstatistik und Korrelationen zu Leistungsdifferenz*

| Burnout-Kategorie    | <i>M</i> (Leistungsdiff.) | <i>SD</i> (Leistungsdiff.) | <i>p</i> (einseitig) | <i>r</i> | <i>N</i> |
|----------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------|----------|----------|
| 1-3 (gesamt)         | 31.85                     | 24.10                      | .000                 | .526     | 81       |
| 2-3 (ohne 1)         | 37.17                     | 24.51                      | .002                 | .362     | 63       |
| 1 (niedrig)          | 13.22                     | 8.26                       | .318                 | .120     | 18       |
| 2 (ausgeprägt)       | 29.67                     | 21.85                      | .023                 | .439     | 21       |
| 3 (stark ausgeprägt) | 40.93                     | 25.15                      | .031                 | .290     | 42       |

Dabei zeigte sich ein positiver hoher Zusammenhang zwischen subjektiv empfundener Leistungsdifferenz bzw. –einbuße und dem Burnoutrisikowert in der Gesamtgruppe. Bei der näheren Betrachtung der Einzelgruppen wurde ersichtlich, dass es keine Signifikanz in der niedrigen Burnout-Gruppe gab und die Korrelation in der ausgeprägten Burnout-Gruppe am höchsten war. Die Standardabweichung war in der dritten Gruppe am höchsten, unterschied sich jedoch nur geringfügig von der mittleren Gruppe, in der ersten Gruppe war sie niedriger. Hypothese 22 konnte anhand der beiden als ausgeprägt geltenden Burnout-Gruppen bestätigt werden:

- Hypothese 22: Personen mit höheren Burnoutrisikowerten nehmen sich selbst subjektiv weniger leistungsbereit war als zu ihren monatlichen Spitzenzeiten.

## 5. Diskussion und Ausblick

Aufgrund der Robustheit des Verfahrens war es möglich trotz Varianzhomogenitätsverletzungen ein derart komplexes Verfahren mit Messwiederholungen auf eine relativ kleine Stichprobe anzuwenden und gegenüber vorherigen AGB-Studien zu erweitern. Der AGB wurde zunächst nach Kontrolle von Burnout, Depressivität, aktueller Stimmung und Selbstwert mittels Fähigkeits-Glück-Index berechnet und zeigte einen Haupteffekt mittlerer Größe ( $r = .26$ ) zwischen Stimulusattraktivität und der fiktiven Personenbewertung in Form von Fähigkeits- und Glückseinschätzungen. Laut AGB (Agthe et al., 2008; Agthe et al., 2010; Agthe & Spörrle, 2009; Försterling et al., 2007; Maner et al., 2007) war eine Bevorzugung von attraktiven gegengeschlechtlichen Personen zu erwarten und eine abwertende Haltung gegenüber gleichgeschlechtlicher Konkurrenz. Die für den AGB entscheidende Dreifachinteraktion von Stimulusgeschlecht, -attraktivität und dem Geschlecht der Versuchsperson wurde nicht ersichtlich, weshalb die AGB-Annahmen zur kognitiven Verzerrung auf Basis von Mating und Rivalität in Frage gestellt werden mussten. Die Visualisierung der Mittelwerte nach den Geschlechtern sprach eindeutig dagegen. Interpretationen des Stimulusgeschlechtes machen laut AGB lediglich im Zusammenhang mit dem Versuchspersonengeschlecht Sinn. Jegliche Ergebnisse unabhängig vom Versuchspersonengeschlecht schaffen nicht die notwendige Kombination, aus den drei Bedingungen Geschlecht Versuchsperson, Geschlecht sowie Attraktivität Stimulusperson, um Mating oder Rivalitätsbedingungen zu erzeugen und deuten auf derzeit nicht verstandene Effekte hin, die sich generell für oder gegen ein spezielles Geschlecht aussprechen. Bezüglich Stimulusgeschlecht wurde lediglich die Interaktion mit der Kovariate Burnout deutlich, die ohne weitere Forschung jedoch nicht überinterpretiert

werden sollte. Sie weist jedoch darauf hin, dass aufgrund von Burnout eines der beiden Stimulusgeschlechter auf- bzw. abgewertet wurde. Dieser Wert widerspricht, ebenso wie die ausständige Dreifachinteraktion, der zugrunde gelegten Annahme, dass sich berichtete AGB-Effekte für das jeweils andere Geschlecht gegenteilig verhalten. Ergebnisse zu Attraktivität waren eindeutiger und konnten als kognitive Verzerrungseffekte interpretiert werden. Es zeigte sich eine Interaktion von kleinem bis mittlerem Effekt ( $r = .22$ ) von Stimmung und Attraktivität, die die Bewertungen abhängig von der aktuellen Stimmung machte. Dies wurde aufgrund von Motivation vermutet. Die knapp nicht signifikante Interaktion von Stimulusattraktivität und dem Gesamtselbstwert ließ vermuten, dass die Verbindung von Selbstwert und Attraktivität in einer größeren Stichprobe relevant sein könnte. Zweier (2010) konnte bereits die Verbindung von niedrigem Selbstwert und niedriger eigenen Attraktivität als Einfluss auf den AGB zeigen. Die nicht signifikante Dreifachinteraktion Stimulusgeschlecht, -attraktivität und Burnout zeigten im Gegensatz zur vorher berichteten Wirkung von Stimulusgeschlecht und Burnout, dass diese mit Attraktivitätsbeteiligung nicht zustande kam. Der zweite Haupteffekt Stimulusgeschlecht war nicht entscheidend.

Der beste Erklärungswert des AGB(FG)-Modells wurde mit einer ANCOVA mit vier Kovariaten erreicht. Die Kontrolle des Selbstwertes erwies sich als wichtige Entscheidung. Bei der Gegenüberstellung der Geschlechter zeigte sich, dass vorrangig internale fähigkeitsbasierte Zuschreibungen vorgenommen wurden. Dabei wurde unattraktiven Frauen die meiste Fähigkeit zugesprochen, attraktive Personen wurden von beiden Geschlechtern annähernd gleich behandelt und die unattraktiven Männer wurden von Frauen gut und von männlichen Teilnehmern eher schlecht beurteilt. Die Männer widersprachen dem angenommenen AGB und zeigten sowohl in der Mating-, wie auch in der Rivalitätsbedingung gegenteilige Attributionstendenzen. Attraktive Frauen wurden überraschend von Männern abgewertet, womöglich wurden sie fähigkeitsbedingt als Konkurrenz gesehen. Tendenziell wurden unattraktive Männer etwas stärker benachteiligt. Dies könnte mit dem unidirektionalen Aufwärtstreben bei Fähigkeiten in Verbindung mit Attraktivitätsstereotypen zusammenhängen (Agthe et al., 2010; Festinger, 1954). Bspw. könnten attraktive Männer als berufliche Vorbildfunktion anerkannt worden sein. Frauen zeigten den AGB lediglich in der Rivalitätsbedingung, wo sie attraktiven Frauen einen schlechteren FG-Index zusprachen als unattraktiven. Demzufolge nahmen sie bei der weniger attraktiven Frau mehr Fähigkeit an und fühlten sich womöglich von der attraktiveren Frau bedroht. Neben einem Lerneffekt bei aktivem Verbesserungsmotiv stellen Aufwärtsvergleiche mit besseren Personen womöglich eine Bedrohung dar, so Buunk und Gibbons (2007). Die Rolle des sozialen Vergleiches ist in

dieser Studie zu hinterfragen. Die einzelnen Fragen zu den vier AGB-Bedingungen versetzten die Versuchspersonen in einen zwangsweise vorgegebenen und mittels Kriterien definierten künstlichen Vergleichsprozess. Damit lassen sich jedoch die fundamentalen Funktionen wie etwa das Offenbaren der Stellung im Sozialleben, sich besser fühlen und Anpassungsprozesse (Buunk & Gibbons, 2007) ohne genauere Angaben der Personen nicht trennen. Diese Ergebnisse zum AGB widersprechen den bisherig eher einfach angenommenen Beziehungen. Die nicht erklärte Varianz ist vergleichsweise sehr hoch. Ähnlich Buunk et al. (2001) wonach die Effekte von sozialen Vergleichsprozessen komplizierter und umfangreicher sind als weitgehend angenommen, vor allem was die Beziehung zu Wohlergehen und Empfindlichkeit für den sozialen Vergleich betrifft. Eine mögliche Erklärung der AGB-Ergebnisse ist die Verzerrung durch Burnout innerhalb der Stichprobe, die trotz Burnout-Index eine „gesunde“ Population nicht ersetzt. Freudenberger und North (1992) sprachen von der Missachtung des Wunsches nach Erholung, Vergnügen, Geselligkeit, Intimität oder Nähe im Burnout, was jenen Leuten den AGB absprechen würde. Zudem liegt Burnout laut Freudenberger und North (1992) u. a. Kontaktvermeidung sowie Einsamkeit zu Grunde. Ebenfalls ist von keiner gesunden Work-Life-Balance innerhalb der Stichprobe auszugehen, einerseits aufgrund krankheitswertiger Burnout-Erscheinungen, andererseits aufgrund der Selbstzuschreibung eines stressigen Arbeitslebens selbst ohne relevanten Burnout-Bezug. Buunk et al. (2001) konnten zeigen, dass Personen mit höherem Burnout einen weniger positiven Affekt aus Aufwärtsvergleichen zogen und bei steigendem Burnout in einen negativen Affekt kippten. Buunk et al. (2001) schlossen daraus, dass Personen mit geringer mentalen Gesundheit weniger positiv und teilweise negativ auf Personen, die besser als sie agieren, reagierten. Zudem wurde eine als Verletzlichkeit interpretierte hohe Vergleichsorientierung, als individuell moderierender Unterschied, der zu einem negativen Effekt von Abwärtsvergleichen bei steigendem Burnout führte, erkannt (Buunk et al., 2001). In der vorliegenden Studie wurde das Ausmaß der Vergleichsorientierung sowie ein Ähnlichkeitsempfinden (auch Festinger, 1954; Gibbons & McCoy, 1991) mit der Stimulusperson nicht mit einbezogen. Es kann lediglich als beeinflussend vermutet werden. Das burnout-spezifische Ergebnis von Buunk et al. (2001) widersprach dem angenommenen positiven Effekt von Abwärtsvergleichen (Gibbons, 1986; Gibbons & Gerrard, 1989; Gibbons & McCoy, 1991; Wills, 1981) und wurde von Buunk et al. (2001) unter anderem auf Interaktionen mit Selbstwertschätzung zurückgeführt. Gibbons und Gerrard (1989) fanden sowohl bei Auf- als auch bei Abwärtsvergleichen Einflüsse von Selbstwertschätzung. Dabei (Gibbons & Gerrard, 1989) zeigte sich die positive Wirkung von Aufwärtsvergleichen, im Sinne von Coping-Erfolg, bei Personen mit

hohem Selbstwert, wobei Abwärtsvergleiche lediglich bei geringem Selbstwert einen positiven Effekt erzeugten. Gibbons und McCoy (1991) sahen dort eine Verbindung der Arten von Abwärtsvergleichen und Coping-Mechanismen. Gibbons und McCoy (1991) berichteten, dass hoher Selbstwert zu einer aktiven Personenschmälerung führte und niedriger Selbstwert sich im passiven Selektionsmechanismus von schlechter gestellten Personen zeigte. Zudem wurde beim aktiven Abwerten durch Personen mit hohem Selbstwert ein Geschlechtereffekt gefunden, wonach Männer bzgl. Kompetenz und Frauen anhand sozialer Dimensionen Personen abwerteten (Gibbons & McCoy, 1991). Dies ist eine mögliche geschlechterspezifische Erklärung für beobachtete AGB-Effekte. Beide Burnout-Effekte zusammen, also der weniger positive bis negative Affekt aus Aufwärtsvergleichen und der sich mit Burnout entwickelnde negative Affekt bei Abwärtsvergleichen (Buunk et al., 2001) führte womöglich hier zu eingeschränkten Vergleichseffekten. Grundsätzlich wurden nach den Mittelwerten (FG-Index) alle Stimuluspersonen positiv bewertet. Vergleichsmöglichkeiten wurden jedoch durch die Vorgabe in ihrer Auswahl beschnitten und über Gedankengänge der Versuchspersonen kann bestenfalls spekuliert werden.

Der AGB, aus dem Wunsch der sozialen Nähe (WUSO) ermittelt, konnte tendenziell, zunächst nicht signifikant, den gegengeschlechtlichen Wunsch nach attraktivem Personenkontakt bestätigen. Ebenso gab es die Tendenz, dass Attraktivität, unabhängig vom Versuchspersonengeschlecht, Selbstwert sowie von Stimmung, eine entscheidende Rolle spielte. Selbst nach dem Einbezug von Kovariaten erwiesen sich die Bewertungen von unattraktiven Personen pro Geschlecht als vergleichbar, sodass keine Rivalitätsbewertung im Sinne des AGBs zu erkennen war. Die Nicht-Signifikanz des Geschlechts zeigte im Sinne des AGBs, dass es hierbei neben Attraktivität keinen generellen Vorzug gab. Die Wechselwirkung von Attraktivität und Burnout zeigte sich im Gegensatz zu der von Attraktivität und Depression als gegeben und präsentierte damit einen Unterschied, dies könnte etwa als aktiver Coping-Mechanismus verstanden werden. Die Rolle des Selbstwertes als kontrollierte Kovariate schien aus konzeptuellen Gründen für den Vergleich von Burnout und Depression notwendig, für den AGB (WUSO) war sie aufgrund der wachsenden Interpretations- und statistischen Komplexität verzichtbar. Der Wunsch nach sozialer Nähe im AGB schien im Vergleich zur Fähigkeitsbewertung dem evolutionstheoretisch begründeten Modell des AGBs besser zu entsprechen, wobei hierbei bezüglich Rivalität keine Unterstützung gefunden werden konnte. Damit relativierte sich in dieser burnout-bezogenen Studie die Nützlichkeit der Fähigkeits-Glücks-Bewertung im Gegensatz zu einer einfachen Kontaktwunschbewertung, dies könnte auf die berichtete mangelnde Vergleichsorientierung zurückzuführen sein (Buunk et al., 2001).

Heruntergebrochen auf den individuellen Kontaktwunsch lieferte der AGB (WUSO) eindeutige Informationen, wonach männliche Teilnehmer sich lieber mit attraktiven als mit unattraktiven Frauen sowie lieber mit attraktiven Frauen als mit attraktiven Männern treffen wollten. Für den Kontaktwunsch von Männern zu Männern konnte aufgrund von Attraktivität keine Signifikanz gefunden werden, die Tendenz sprach für den Wunsch nach attraktiven Männern. Ein geschlechtlicher Unterschied bei Wunsch nach unattraktiven Personen wurde bei Männern nicht gefunden, bei Frauen wurden unattraktive Frauen bevorzugt. Frauen wünschten sich, dem AGB entsprechend, mehr Kontakt zu attraktiven als unattraktiven Männern, bei Kontakt mit anderen Frauen spielte Attraktivität entgegen der Rivalitätsannahme keine entscheidende Rolle und sie zeigten auch keine Geschlechterpräferenz bei attraktiven Personen, was ebenfalls dem AGB widersprach.

Anbetracht der hier vorliegenden Ergebnisse muss vermutet werden, dass hier die Ermittlung des AGBs über den FG-Index weitere Stereotype und Phänomene beinhaltet, die nicht derart einfach zu beantworten sind. Der Einfluss von Attraktivität wurde wie erwartet bestätigt, wogegen die Geschlechterbedingungskombinationen komplexer erschienen. Der AGB (WUSO) arbeitet mit einem vergleichbar einfacheren Prinzip und lieferte bezüglich Attraktivität dem AGB entsprechendere Ergebnisse. Trotzdem gab es deutliche Abweichungen vom Modell, die womöglich durch klinische Burnout- oder nicht erfasste Depressions-Effekte verursacht wurden. Womöglich herrschen im Burnout geänderte Rivalitätsbewertungen und Selbstschutzmaßnahmen im Rahmen sozialer Vergleiche vor. Nicht vorhandene bzw. abgeschwächte und veränderte AGB-Effekte wurden für klinische Stichproben, etwa Depression (Zweier, 2010) oder Borderline-Persönlichkeitsstörung (Galetz, 2013; Probst, 2013) berichtet.

Hinsichtlich Attraktivität wurde erwartet, dass sie gegengeschlechtlich zu einer positiven Bewertung und gleichgeschlechtlich, sozusagen als soziale Gefahr, zu einer Abwertung führe, wie etwa von Agthe et al. (2010) im Arbeitskontext berichtet. Die vorliegenden Ergebnisse zeigten jedoch v. a. für Männer bei Fähigkeitsbewertungen gegenläufige Effekte und Tendenzen sowie bei Kontaktwünschen eine Vermischung zur sogenannten robusten, interkulturellen „beautiful is good“ Heuristik (Agthe et al., 2010; Langlois, Kalakanis, Rubenstein, Larson, Hallam & Smoot, 2000; Lemay, Clark & Greenberg, 2010). Die nicht erwarteten Ergebnisse punkto Attraktivität überraschten somit in ihrer Ausrichtung, waren für beide Geschlechter betrachtet nicht einheitlich und öffneten somit die Vermutung nach Störvariablen. Die abwertende Rivalitätsbedingung in studentischer Stichprobe konnte bei Agthe et al. (2010), ähnlich wie in dieser Studie, lediglich bei Frauen jedoch nicht bei Männern gefunden

werden. Eine Möglichkeit der Störvariable wäre die mangelnde Berücksichtigung der eigenen Attraktivität der Bewerter, die sie in hoher Ausprägung vor einem negativen sozialen Vergleich schütze und für einen positiven Bias gegenüber attraktiven gegengeschlechtlichen Personen immunisiere (Agthe et al., 2010; Haselton & Gangestad, 2006). Oftmals schien jedoch in der vorliegenden Studie die Attraktivität als ausschlaggebendes Kriterium. Langlois et al. (2000) berichteten in ihrer Meta-Analyse überraschend über das Fehlen von Geschlechtsdifferenzen bzgl. Attraktivitätsurteilen und Attraktivitätswichtigkeit und stärken damit die Vermutung über nicht berücksichtigter Variablen. Buss und Schmitt (1993) hingegen schrieben, dass Männer im Vergleich zu Frauen aufgrund von Elternschaftsbedingungen andere Selektionskriterien haben und vermehrt zur Kurzlebigkeit, Einsatzschonung, Vielzahl an Partnerinnen, verminderte Standards und kürzere sexuelle Wartezeiten bezüglich kurzen Partnerschaften neigen. Bei Männern sei die beabsichtigte Dauer des Mating entscheidend (Buss & Schmitt, 1993). Sie zogen in Langzeitpartnerschaften junge, treue, attraktive Frauen vor (Buss & Schmitt, 1993). In kurzen Partnerschaften zogen Männer Frauen ohne Bindungsabsicht und mit wenig Ressourcenaufwand vor (Buss & Schmitt, 1993). Buss und Schmitt (1993) berichteten, dass Frauen Kurzzeitpartnerschaften zur direkten Ressourcengewinnung nutzten und physische Stärke signifikant mehr kurz- als langfristig schätzen. Frauen zeigten sich in der Studie wählerischer im Vergleich zu Männern. Folglich sind Motive hinter den existierenden Kontaktwünschen entscheidend. Diese können im Burnout verändert sein und wären geschlechtsspezifisch. Mit rein quantitativen Methoden lassen sich jene Fragen nicht lösen und unterstützen damit Rösings (2008) Forderungen nach qualitativen Arbeiten.

Die Ergebnisse sprechen für ein positives Attraktivitätsstereotyp, wonach attraktive Personen als zwischenmenschlich gute Personen erachtet werden, und dem Verlangen nach sozialer Interaktion mit diesen attraktiven Personen (Lemay et al., 2010). In Bezug zur Fähigkeits-Glücksbewertung wurde festgestellt, dass bei generell internalen Attribution unattraktive Frauen bevorzugt wurden.

In der Überprüfung der Zusammenhänge von Burnout und AGB zeigte sich, dass der AGB Fähigkeits-Glücks-Index lediglich bei der weiblichen Rivalitätsbedingung (wa) einen mittleren Zusammenhang erzielte. Die allgemeine zumeist negative Tendenz sprach dafür, dass der AGB (FG) mit steigender Burnout-Symptomatik zu einer tendenziell schlechteren Bewertung führte. Aufgrund der meisten Nicht-Signifikanzen muss davon ausgegangen werden, dass der AGB (FG) mit Burnout in dieser Studie nicht in Zusammenhang stand. Der evolutionär näher stehende AGB (WUSO), der sich statt aus kognitiven Verzerrungen aus

Kontaktwünschen bildet, zeigte bei Frauen einen mittleren negativen Zusammenhang, der wie folgt interpretiert werden kann: Bei Frauen bewirkte eine steigende Burnout-Symptomatik einen zumindest gewünschten sozialen Rückzug in allen Bedingungen. Die weibliche Konkurrenzbedingung lieferte dabei den stärksten negativen mittleren Zusammenhang. Gegenüber Männern und weiblichen unattraktiven Personen ergab sich ein vergleichbarer negativer Zusammenhang mit Burnout, der gegen ein Matingbedürfnis sprach. Männer zeigten im Gegensatz dazu einen positiven Zusammenhang von AGB (WUSO) und von Burnout, der dahingehend interpretiert werden muss, dass mit steigendem Burnout Kontaktwünsche erhöht wurden, wobei ein Matingbedürfnis nicht stärker beeinflusst schien. Einzig die männliche Rivalitätsbedingung wurde bei einem leicht geringeren Korrelationskoeffizienten nicht signifikant. In Anlehnung an Leiter (1988) ist von positiven, leistungs- und zufriedenheitssteigernden Effekten informeller Kontakte auszugehen. Aus therapeutischer Perspektive dient Zeit für soziale Kontakte der Entspannung, dem Erholen sowie Genießen und tritt Burnout-Erscheinungen und Folgeerkrankungen entgegen Brühlmann (2013). Therapeutisches Stressmanagement gegen Burnout ist etwa eine Verbesserung der Lebensbalance, Lebensführung und eine Entschleunigung des Stresszirkels, zudem muss in Arbeit und Leistung investierte Zeit zugunsten von Beziehungen und Freizeitaktivitäten verringert werden, so Brühlmann (2013). Beziehungen zu bspw. Dienstleistern, Klienten, Mitarbeitern und Familie dienen sowohl als Quelle für Spannungen, als auch für Belohnung oder Stressbewältigung (Maslach et al., 2001). Familienmitglieder zählen, wie auch mögliche Partner, nicht zum beruflichen Umfeld, sind jedoch als Stützen und Burnoutvermeidung entscheidend. Coping-Strategien nehmen Einfluss auf das Berufsverhalten sowie auf professionelle Identität, die in der Burnout-Erfahrung angegriffen wird, so Maslach et al. (2001; Schaufeli et al., 2009). Die Beziehungs- oder die Kontaktsuche zu anderen in jedem Umfeld kann als Strategie angesehen werden, um mit Stress und Problemen besser umzugehen. Die männlichen Testpersonen zeigten sich willig andere Menschen kennen zu lernen. Ein Grund für die Kontaktsuche von Männern könnte auch ein höheres Bedürfnis an Leidklagen und seelischer Unterstützung gewesen sein. Die Frage, ob eine Gesprächssituation (Mating) potentiell gewünscht wäre, lässt viel Spielraum über Handlungsabsichten und es konnte zudem nicht überprüft werden, ob diese Personen zu dem Treffen tatsächlich gegangen wären. Der Effekt sozialer Unterstützung hat große forschungsbezogene Aufmerksamkeit bezüglich Stress bzw. Burnout erhalten, einerseits als Moderator zwischen Arbeitsstress und pathologischem Einfluss, andererseits auf die Stresserfahrung (Cordes & Dougherty, 1993). Hilfe hat jedoch eine komplizierte Natur, da sie, je nach Herkunft, unterschiedlich effektiv in Bezug auf Burnout-Komponenten sei und

nicht immer positive Effekte habe (Cordes & Dougherty, 1993). Oftmals wird von sozialem Rückzug im Burnout berichtet, einerseits von Klienten, andererseits auch von Freunden und Familie (Cordes & Dougherty, 1993). Hättenschwiler et al. (2012) meinten, dass ein günstiges soziales Netzwerk eine positive aber beschränkte Wirkung hat.

Laut dieser Studie ist festzustellen, dass steigendes Burnout bei Frauen zu einem sozialen Rückzug führt, bei Männern zu einem verstärkten Kontaktwunsch, wobei in beiden Fällen Rivalen den geringsten Zuspruch fanden. Dies stellte einen interessanten Gender-Effekt bei Burnout dar. Die Kontrolle von Depression im Zusammenhang von Burnout und AGB brachte die Signifikanzen bei den Männern bei gleichbleibender Tendenz zum Verschwinden und eliminierte bei den Frauen jene Signifikanzen, die unattraktive Personen betrafen. Für Männer ergaben sich somit keinerlei signifikante Zusammenhänge von Burnout und AGB die nicht auf Depression zurückgeführt werden konnten. Bei Frauen war weiterhin ein Kontaktvermeidungsgedanken bezüglich attraktiven Personen vorhanden, der burnout-spezifisch erschien. Fraglich bleibt jedoch in wie weit Burnout und Depression, als wichtige Begleiterscheinung oder Folge von Burnout (Schaufeli & Enzmann, 1998), durch die eingesetzten Instrumente getrennt oder erfasst werden konnten.

Obwohl diese Ergebnisse zum AGB zunächst verwirrend schienen, lieferten sie gute Ansätze für weitere Forschungen. Die vorliegende Studie bietet vielerlei Hinweise, die bei diesen Effektgrößen in umfangreicheren Stichproben und mit bescheidenerem Wissensschritt erforscht werden sollten. Vergleiche zur nicht klinischen Normalbevölkerung wären hilfreich.

Die erfragte subjektive Leistungsdifferenz zwischen derzeitiger und Höchstleistung zeigte einen positiven Zusammenhang von Burnout und dem Empfinden von Leistungseinbußen. Dies entsprach den Erwartungen und stimmte mit klinischen Beobachtungen überein. Die hohe Anzahl an Ausschlüssen aufgrund ungültiger Differenzwerte verdeutlichte, dass die Frage zusätzlicher Erklärung und einer technischen Lösung, etwa einem Warnhinweis, bedurfte oder die grafische Aufbereitung der Skala mittels Ratingstrahl überdacht werden sollte. Das nicht signifikante Ergebnis aus der ersten Burnout-Risikogruppe überraschte nicht, da sich hierbei auch jene Personen befanden, die sich am untersten Risikolevel aufhielten und einige davon vermutlich für eine Burnout-Studie ohne Kontinuumgedanken (Antonovsky, 1997) ausgeschlossen werden würden. Dies wurde mit dem summarischen Burnout-Index berücksichtigt und gab keinen Grund zur Beunruhigung. Es ist aufgrund der Burnout-Selbstzuschreibung vielmehr als Ausdruck der burnout-definitiven Unsicherheit zu verstehen, die nicht nur in der Allgemeinbevölkerung vorherrscht. Bei einer Gruppengröße von 18

Personen wirkten sich kleinere als normal zu bezeichnende Leistungsschwankungen bei geringer Burnoutbeteiligung (bspw. Indexwerte  $< .25$ ) stärker aus. In den beiden Burnout-Gruppen mit vorliegender Ausprägung ergab sich ein mittlerer Zusammenhang. Die Unterscheidung zwischen zweiter und dritter Gruppe sowie die höhere Korrelation in der Zweiten lässt sich vermutlich durch Effekte wie Alter, Behandlung, Teilerholung oder geänderte Lebensumstände in der Dritten erklären, müsste jedoch in einer eigenen Studie anhand einer größeren Stichprobe überprüft werden. Die etwas höhere Standardabweichung lieferte einen ersten Hinweis. Unter Umständen erlebte die zweite Gruppe, die annähernd der Burnout-Vorstufe Risikomuster A aus dem AVEM (Schaarschmidt & Fischer, 2008) entspricht, arbeitsbezogene Einbußen durch mangelnde Distanzierungsfähigkeit zum Beruf bei überhöhtem Engagement und reduzierter Widerstandskraft stärker und zeitlich näher als die gefährdetere Gruppe. Gruppe drei wäre mit dem Risikomuster B aus dem AVEM gleichzusetzen, wo das Engagement gering ausgeprägt ist und Resignation und Erschöpfung bei herabgesetzter Widerstandskraft vorherrscht (Schaarschmidt & Fischer, 2008). Bereits Schaufeli & Enzmann (1998) berichteten davon, dass Burnout am besten durch vorherige Burnout-Messungen vorhergesagt werden könnte und gaben, obwohl der hohen Stabilität von Burnout an, dass signifikante Veränderungen von Mittelwerten über die Zeit beobachtet werden konnten. Die schwächste und inkonsistenteste Verbindung mit Burnout wurde bspw. in dem Ausbildungslevel, in objektiven Gesundheitsproblemen, im Überschwappen auf das Privatleben und in objektiven Leistungsmessungen gefunden (Schaufeli & Enzmann, 1998). Bei jenen schwereren und langfristigeren Burnoutausprägungen war zu bedenken, dass sie vermutlich aus dem Arbeitsprozess zumindest teilweise herausgefallen sind und die höchste Wahrscheinlichkeit auf Behandlung und Lebensänderung aufwiesen. Es ist jedoch interessant, dass höher Burnoutgefährdete einen niedrigeren Zusammenhang zu selbstberichteter Leistungseinbuße ergaben, als gefährdete Personen. Walter, Krugmann und Plaumann (2012) führten eine Analyse zu Interventionsstudien bei Burnout von 1995 bis 2011 durch und errechneten bei 76% aller Interventionen einen positiven Effekt gegenüber Burnout oder dessen Subkomponenten. Verhaltensbezogene Maßnahmen überwogen dabei deutlich und Refreshangebote konnten den Nutzen verstärken (Walter et al., 2012). Bei einem Nachbeobachtungszeitraum von 12 Monaten bis zu drei Jahren zeigte sich ebenfalls ein tendenziell wirksamer Effekt. (Walter et al., 2012). In Anbetracht der oftmaligen therapeutischen Erfahrung der hier eingeladenen Versuchspersonen, ist daher davon von verzerrenden Effekten bezüglich Burnout oder einzelnen Subkomponenten auszugehen.

In Anlehnung an Schaarschmidt und Fischer (2008) stellt sich hierbei die Frage, wie und wie oft Burnout erfasst werden muss, um Schutz- und Heilungsmechanismen im Burnout, etwa durch das Ersetzen von Burnout- durch schonende Elemente, erfassen zu können. In Summe zeigte sich in der aussagekräftigen Gesamtgruppe ein hoher Zusammenhang von bewussten Leistungseinbußen und Burnout. Das Ineffizienzgefühl gilt, wie berichtet, als ein zentraler Bestandteil von Burnout (Büssing & Perrar, 1992; Brühlmann, 2013; Burisch, 2014; Maslach et al., 2001; Maslach & Leiter, 2001; Leiter, 1988).

Selbstwert ist in der klinischen Praxis bei Burnout-Personen ein wichtiges Thema. Er wurde bereits früh im Sinne von niedrigem Selbstwertgefühl, Minderwertigkeitsgefühl, negativem Selbstbild, Selbstzweifel, Inkompetenz- oder Abhängigkeitsängsten, Sinnlosigkeit oder existentiellm Ausbrennen (Freudenberger & North, 1992) mit Burnout in Verbindung gebracht. Er speist sich neben anderen Dingen auch aus eigener Fähigkeitsvorstellung sowie Leistungserbringung und schützt vor Überforderungsgedanken (Schütz & Sellin, 2006). In dieser Studie wurde durch subjektiv berichteten Leistungseinbußen erkannt, dass diese bereits bei einem ausgeprägten Burnout-Risiko vorhanden waren und sich in der stärkeren Ausprägung weiter steigerten. In der Gesamtgruppe konnte eine positive Korrelation zwischen Burnout und Leistungseinbußen gezeigt werden, die sich in der niedrigen Burnout-Risikogruppe nicht manifestierte, der Selbstwert schließt an diesem Punkt an. Die ermittelten Zusammenhänge von Burnout mit Selbstwert sowie Depression mit Selbstwert zeigten, dass Depression mit Selbstwert einen höheren negativen Zusammenhang bildete. Aufgrund der auf Burnout gerichteten Stichprobenrekrutierung und der medizinischen Ausweichdiagnose Depression sowie der Vermischung von Krankheitsbild und Risikofaktor wurden zudem partielle Korrelationen gerechnet, die aufgrund des mangelnden Wissenstandes eingeschränkt interpretiert werden müssen. Die auf Depression kontrollierte Korrelation von Burnout und Selbstwert erschien aufgrund der Stichprobe aussagekräftiger. Trotzdem wurde zudem auch Burnout kontrolliert, um den Zusammenhang von Selbstwert und Depressionsanteilen zu messen. Auch hierbei zeigte sich eine stärkere, hohe Korrelation bei Depression. Diese Studie ging von der Annahme aus, dass Burnout und Depression unterschiedliche, wenn auch verbundene und diagnostisch vermischte Phänomene sind. Dies kann aufgrund der hohen Korrelation von beiden auch in dieser Studie bestätigt werden.

Die Ergebnisse zu Burnout, Depression und Selbstwert präferierten den differenzierten MSWS im Vergleich zur Rosenberg-Skala. Depression erwies sich im Vergleich von Burnout und Selbstwert wie vermutet als notwendige zu kontrollierende negativ beitragende Kovariate

mit großem Effekt auf den Selbstwert ( $r = .60$ ). Dies entspricht 36 Prozent der totalen Varianz. Steigendes Burnout zeigte unter Kontrolle von Depression ebenfalls signifikante negative Effekte bzgl. Selbstwert, diese waren jedoch weniger starke, bestenfalls mittlere Effekte. Die niedrige Burnout-Risikogruppe zeigte im MSWS in allen Hauptskalen gegenüber der höchsten Burnout-Gruppe einen höheren Selbstwert. Dies wird als Hinweis verstanden, dass im Burnout-Verlauf der Selbstwert negativ beeinflusst wird. Die Vergleiche mit mittleren, ausgeprägten Burnout-Personen erwiesen sich als schwieriger. Im Gesamt- und Allgemeinen Selbstwert (MSWS) konnten sie nur entschieden von der dritten, höheren Burnout-Gruppe abgegrenzt werden, im Körperbezogenen Selbstwert zeigten sich keine signifikanten Unterschiede zu den beiden anderen Gruppen. Dies ließ vermuten, dass der Selbstwert im Burnout nicht in allen Subskalen gleichermaßen betroffen wurde. Der Abfall des Körperbezogenen Selbstwertes schien erst im hohen Burnout-Stadium zu erfolgen. Der Körperbezogene Selbstwert zeigte zudem einen Geschlechtereinfluss und wirkte sich als Hauptskala auch auf den GSW aus. Hierbei muss die Notwendigkeit und Forderung nach qualitativ hochwertigen, kontrollierten Langzeitstudien unterstrichen werden, auch um Burnout-Phasen genauer erforschen zu können (etwa Burisch, 2014; Kaschka et al., 2011). Die Tendenz hinsichtlich Selbstwert war eindeutig, wonach trotz Kontrolle von Depression mit steigendem Burnout der Selbstwert abnahm. Dies bestätigte die Auffassung Burnout, im Gegensatz zur derzeitigen Diagnostik (DIMDI, 2013a; 2013b) als eigenständiges Phänomen zu erachten (Burisch, 2014). Der abfallende Selbstwert im Burnout könnte, wie von Freudenberger und North (1992) vermutet, im Sinne einer sozialen Gegenseitigkeitserwartung zu einem Ansteigen von Umsorgen sowie von Aufmerksamkeits- und Zuneigungsfokussierung seitens betroffener Personen führen. Burnout crossover (Bakker et al., 2006; 2007) macht jedoch betroffene Personen zu unangenehmen Weggefährten. Mangelnde Selbstwertschätzung führt laut Schütz und Sellin (2006) u. a. zu Selbstzweifel, Unsicherheit im Kontakt mit anderen, Kritikanfälligkeit, Überforderung, Scham und zu einer negativen Selbsteinstellung. Aufgrund des Hinweises einer allgemeinen Selbstwertverschlechterung im hohen Burnout wird eine wechselseitige Kompensation (Schütz & Sellin, 2006) durch besser ausgeprägte Selbstwertsubskalen unwahrscheinlich. Folgen könnte ein sozialer Rückzug, ähnlich wie in der Depression. Die Kombination von Burnout und Depression in einem späteren Stadium würde den Selbstwert zusätzlich belasten. Dies könnte als Erklärung für die Ergebnisse bezüglich AGB dienen. In der Ausdrucksweise des hier eingeführten Sinnkonzeptes (Batthyany, et al., 2008) würde Burnout-Betroffenen, durch den geringen Selbstwert, die gedankliche Möglichkeit einer persönlichen Sinn-Ziel-Erreichung verwehrt,

weshalb sie an den einer existentiellen Krise kommen würden. Ihr Interesse an Sozialisation und Partnerwahl wäre dadurch stark eingeschränkt.

Der Zusammenhang zwischen Selbstwertschätzung und Burnout kann jedoch durch individuelle Persönlichkeitsdifferenzen, wie etwa Neurotizismus, belastet sein (Francis, Robbins, Rolph, Turton & Rolph, 2010). Francis et al. (2010) berichteten in ihrer Studie von signifikanten Verbindungen zwischen positiver retrospektiver Selbstwertschätzung als Kind und geringerem Burnout-Level sowie zwischen Persönlichkeit und Burnout. Kindliche positive Selbstwertschätzung führte zu geringerer emotionaler Erschöpfung, geringerer Entfremdung und höherer persönlichen Leistung (Francis et al., 2010). Der Zusammenhang von Selbstwertschätzung als Kind und Burnout verschwand hierbei (Francis et al., 2010) nach Kontrolle der Persönlichkeitseigenschaften und Alter. Francis et al. (2010) gingen von Artefaktbeziehungen zwischen Selbstwertschätzung und Burnout, aufgrund des formenden Einflusses von Persönlichkeitseigenschaften auf beide Elemente, aus. Selbstwertschätzung für sich genommen mag ein unzureichender Faktor im Zusammenhang mit Burnout sein (Francis et al., 2010). Dies spricht für eine verstärkte Untersuchung auch hinsichtlich Persönlichkeit.

## 6. Limitationen

Die Limitation dieser Forschungsarbeit betrifft vorrangig die derzeit in Praxis nicht umsetzbare schwammige Definition von Burnout, die kaum adäquate sowie differenzierende Verfahren erlaubt und zwangsweise in einen explorativen Charakter führt. Durch diese und die Aufwandsentschädigung wurden auch weniger geeignete Personen angezogen. Weiters ist die groß gewählte Altersspanne in Bezug auf den AGB, dessen Stimulusmaterial und partnerschaftliche Vorstellungen vermutlich ein verfälschendes Problem. Die Verwendung von negativen Fragebögen, wie BDI II, an mittiger Stelle im Studienablauf hatte vielleicht einen störenden Primingeffekt auf darauf folgende Fragebögen, zu etwa Selbstwert. Erforderlich ist ein direkter Vergleich von Burnout betroffenen Personen und weiblichen sowie männlichen Depressionspatienten mit ausreichender Stichprobengröße. Die Verbundenheit mit anderen Forschungsgruppen war in Informationsverteilung, Kommunikation und für die wissenschaftliche Arbeitsgestaltung oft ein schwieriges Unterfangen, wenn sie auch Vorteile brachte. Die Evaluation der Coverstories auf Vergleichbarkeit hätte unbedingt vor dem Testbeginn durchgeführt werden müssen. Unter den vorgegebenen Bedingungen, war die Verwendung der Coverstories in der Form ein nicht zu ändernder Kompromiss. Leider konnten die arbeitsintensiven Vorgespräche nicht besser genutzt werden, hierbei wäre eine bessere gruppen-

interne Standardisierung von Nöten gewesen. Die Vergleichsdaten aus Deutschland zu den gesunden und depressiven Personen bezüglich AGB und Selbstwert wären ein zusätzlicher Gewinn für diese Arbeit gewesen. Aufgrund von Nutzungsrechten und der Umstellung des wiederholenden Designs war die Verwendung leider nicht möglich. Viele schwer zu interpretierende Wechselwirkungen und Interaktion erfordern eine schrittweise Herangehensweise.

## **7. Wissenschaftlicher Wert**

Burnout ist ein aktuelles Feld, dem sich die Wissenschaft und die Gesundheitsdienstleister auch in den nächsten Jahren aufgrund eines steigenden Bedarfs und Zuschreibung verstärkt zuwenden werden müssen. Der wissenschaftliche Wert dieser Studie offenbart sich in der Betrachtungsweise theoriebasierter Facetten des Selbstwertes sowie in der Vernetzung verhaltenssteuernder sozialer Bewertungen und anderer als relevant erachteter Faktoren in Bezug auf Burnout und in Abgrenzung zu Depression. Des Weiteren bietet sie eine Vernetzung der Messung und Untersuchung von Burnout-Risikofaktoren sowohl als Persönlichkeitseigenschaften einerseits, als auch mittels wissenschaftlich gängigem Schnellverfahren andererseits. Zudem unterstützt diese Arbeit die Differenzierung von Burnout und Depression sowie die Aufarbeitung einer möglichen unterschiedlich starken Verwendung von positiver und negativer Attributionen und Motivation. In dieser Arbeit wurde versucht das gesellschaftliche Bild über Burnout zu berücksichtigen, um eine adäquate Gesprächsbasis und Bewertungsgrundlage für die Testpersonen zu erlangen. Nicht zuletzt wurde dem Interesse nach explorativen Selbstbeschreibungen im Leistungsempfinden nachgegangen und somit die Burnoutforschung beschreibend ergänzt.

## 8. Literaturverzeichnis

- Agthe, M., Spörrle, M. & Försterling, F. (2008). Success attributions and more: Multidimensional extensions of the sexual attribution bias to failure attributions, social emotions, and the desire for social interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(12), 1627-38.
- Agthe, M. & Spörrle, M. (2009). On the context sensitivity of the sexual attribution bias: A replication and extension to situations of failure. *The Open Psychology Journal*, 2(1), 19-24.
- Agthe, M., Spörrle, M. & Maner, J. K. (2010). Don't hate me because I'm beautiful: Anti-attractiveness bias in organizational evaluation and decision making. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(6), 1151-1154.
- Altstötter-Gleich, C. & Bergemann, N. (2006). Testgüte einer deutschsprachigen Version der Mehrdimensionalen Perfektionismus Skala von Frost, Marten, Lahart und Rosenblate (MPS-F). *Diagnostica*, 52(3), 105–118.
- Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Tübingen: Dgvt-Verlag.
- Aronson, E., Wilson, T. D. & Akert, R. M. (2004). *Sozialpsychologie*. München: Pearson Studium.
- Asendorpf, J. B. (2005). *Psychologie der Persönlichkeit*. Heidelberg: Springer.
- Bahlmann, J., Angermeyer, M. C. & Schomerus, G. (2013). „Burnout“ statt „Depression“ – eine Strategie zur Vermeidung von Stigma? *Psychiatrische Praxis*, 40(02), 78-82.
- Batthyany, A., Biller, K. & Fizzotti, E. (Hrsg.) (2008). *Viktor E. Frankl. Gesammelte Werke. Die Psychotherapie in der Praxis. Und ausgewählte Texte über angewandte Psychotherapie*. Wien: Böhlau.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory – General Survey: An Internet study. *Anxiety, Stress, and Coping*, 15, 245-260.
- Bakker, A. B., van Emmerik, I. J. H. & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33(4), 464–489.
- Bakker, A. B., Westman, M. & Schaufeli W. B. (2007). Crossover of burnout: An experimental design. *European Journal of work and organizational psychology*, 16(2), 220–239.
- Berger, M., Falkai, P. & Maier, W. (2012). Arbeitswelt und psychische Belastungen: Burn-out ist keine Krankheit. *Deutsches Ärzteblatt*, 109(14), 700-702.
- Berger, M. (2013). Burnout. *Nervenarzt*, 84, 789–790.

- Blättner, B. (2007). Das Modell der Salutogenese. Eine Leiterorientierung für die berufliche Praxis. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 2, 67–73.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (2008). *NEO-Fünf-Faktoren-Inventar nach Costa und McCrae. Manual* (2. neu normierte und vollständig überarbeitete Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Bünder, P. (2013). „Burnout haben nur die Starken, Depression nur die Schwachen“. *Sozial Extra*, 37(1-2), 14-16.
- Büssing, A. & Glaser, J. (1998). *Managerial Stress und Burnout. A Collaborative International Study (CISMS). Die deutsche Untersuchung* (Bericht Nr. 44). München: Technische Universität, Lehrstuhl für Psychologie.
- Büssing, A. & Ferrar, K.-M. (1992). Die Messung von Burnout. Untersuchung einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D). *Diagnostica*, 38(4), 328-353.
- Buunk, A. P. & Gibbons, F. X. (2007). Social comparison: The end of a theory and the emergence of a field. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102, 3–21.
- Buunk, B. P., Ybema, J. F., Gibbons, F. X. & Ipenburg, M. L. (2001). The affective consequences of social comparison as related to professional burnout and social comparison orientation. *European Journal of Social Psychology*, 31, 337–351.
- Burisch, M. (2010). *Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung*. Heidelberg: Springer.
- Burisch, M. (2014). *Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung – Zahlreiche Fallbeispiele – Hilfen zur Selbsthilfe*. Heidelberg: Springer.
- Buss, D. M. & Schmitt, D. P. (1993). Sexual strategies theory: An evolutionary perspective on human mating. *Psychological Review*, 100(2), 204-232.
- Brühlmann, T. (2013). Burnout. Stressverarbeitungsstörung und Lebenssinnkrise. *Schmerz*, 27(5), 521–533.
- Cordes, C. L. & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-56.
- Crocker, J., Luhtanen, R. K., Cooper, M. L. & Bouvrette, A. (2003). Contingencies of self-worth in college students: Theory and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(5), 894-908.

- Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN) (Hrsg.) (2012a). Psychische Erkrankungen in Deutschland weiter unterschätzt. Retrieved March 20, 2013, from DGPPN website:  
[http://www.dgppn.de/fileadmin/user\\_upload/\\_medien/download/pdf/pressemitteilungen/2012/pm-2012-11-23-pressekonferenz-versorgung.pdf](http://www.dgppn.de/fileadmin/user_upload/_medien/download/pdf/pressemitteilungen/2012/pm-2012-11-23-pressekonferenz-versorgung.pdf)
- Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN) (Hrsg.) (2012b). Positionspapier der Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN) zum Thema Burnout. Retrieved March 20, 2013, from DGPPN website:  
[http://www.dgppn.de/fileadmin/user\\_upload/\\_medien/download/pdf/stellungnahmen/2012/stn-2012-03-07-burnout.pdf](http://www.dgppn.de/fileadmin/user_upload/_medien/download/pdf/stellungnahmen/2012/stn-2012-03-07-burnout.pdf)
- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) (Hrsg.) (2013a). ICD-10-WHO Version 2013. Kapitel XXI. Retrieved July 20, 2013, from DIMDI website:  
<http://www.dimdi.de/static/de/klassi/icd-10-who/kodesuche/onlinefassungen/htmlamt12013/block-z70-z76.htm>
- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) (Hrsg.) (2013b). ICD-10-GM Version 2013. Kapitel V. Retrieved Sept. 09, 2015, from DIMDI website:  
<https://www.dimdi.de/static/de/klassi/icd-10-gm/kodesuche/onlinefassungen/htmlgm2013/block-f30-f39.htm%20>
- Ferring, D. & Filipp, S.-H. (1996). Messung des Selbstwertgefühls: Befunde zu Reliabilität, Validität und Stabilität der Rosenberg-Skala. *Diagnostica*, 42(3), 284-292.
- Festinger, L. (1954). A Theory of Social Comparison Processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Försterling, F., Preikschas, S. & Agthe, M. (2007). Ability, luck, and looks: An evolutionary look at achievement ascriptions and the sexual attribution bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(5), 775-88.
- Francis, L. J., Robbins, M., Rolph, J., Turton, D. & Rolph, P. (2010). The Relationship Between Recalled Self-esteem as a Child and Current Levels of Professional Burnout among Anglican Clergy in England. *Pastoral Psychology*, 59, 551–561.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 12(1), 72-83.

- Freudenberger, H. & North, G. (1992). *Burn-out bei Frauen. Über das Gefühl des Ausgebranntseins*. (G. Herbst, Trans.). Frankfurt am Main: Krüger. (Original work published 1985).
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C. & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14(5), 449-468.
- Galetz, K. (2013). *Attraktivitäts-Geschlechts- Bias: Ein Vergleich von BPS- Patientinnen mit Gesunden und depressiven Patienten*. (unveröffentlichte Diplomarbeit). Otto-Friedrich-Universität, Bamberg.
- Gibbons, F. X. (1986). Social Comparison and Depression: Company's Effect on Misery. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(1), 140-148.
- Gibbons, F. X. & Gerrard, M. (1989). Effects of upward and downward social comparison on mood states. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 8(1), 14-31.
- Gibbons, F. X., & McCoy, B. S. (1991). Self-esteem, similarity, and reactions to active versus passive downward comparison. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 414–424.
- Glaesmer, H., Hoyer, J., Klotsche, J. & Herzberg, P. Y. (2008). Die deutsche Version des Life-Orientation-Tests (LOT-R) zum dispositionellen Optimismus und Pessimismus. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 16(1), 26-31.
- Hättenschwiler, J., Seifritz, E., Holsboer-Trachsler, E., Hemmeter, U. M., Keck, M. E., Preisig, M., Rennhard, S., Walitza, S. W. & Modestin, J. (2012). Burnout. *PrimaryCare*, 12(18), 353-360.
- Hamann, J., Parchmann, A., Mendel, R., Bühner, M., Reichhart, T. & Kissling, W. (2013). Verständnis des Begriffs Burnout in Psychiatrie und Psychotherapie. *Nervenarzt*, 84, 838–843.
- Haselton, M. G. & Gangestad, S. W. (2006). Conditional expression of women's desires and men's mate guarding across the ovulatory cycle. *Hormones and Behavior*, 49, 509-518.
- Hautzinger, M., Keller, F. & Kühner, C. (2009). *BDI II. Beck Depressions-Inventar Revision. Manual*. Frankfurt am Main: Pearson Assessment
- Hedderich, I. (2009). *Burnout. Ursachen, Formen, Ausweg*. München: C. H. Beck.
- Herzberg, P. Y., Goldschmidt, S. & Heinrichs, N. (2008). TBS-TK Rezension Beck Depressions-Inventar (BDI-II). Revision. *Reportpsychologie*, 33, 301-302.

- Huitt, W. (2009). Self-concept and self-esteem. *Educational Psychology Interactive*. Valdosta, GA: Valdosta State University. Retrieved September 30, 2015, from <http://www.edpsycinteractive.org/topics/regsys/self.html>
- Huitt, W. (2011). Self and self-views. *Educational Psychology Interactive*. Valdosta, GA: Valdosta State University. Retrieved September 30, 2015, from <http://www.edpsycinteractive.org/topics/self/self.html>
- Jerich, L. (2008). *Burnout. Ausdruck der Entfremdung*. Graz. Grazer Universitätsverlag; Leykam.
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits — self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability — with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Judge, T. A., Heller, D. & Klinger R. (2008). The dispositional sources of job satisfaction: A comparative Test. *Journal of Applied Psychology*, 57(3), 361-372.
- Kane, P. P. (2009). Stress causing psychosomatic illness among nurses. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 13(1), 28-32.
- Kaschka, W. P., Korczak, D. & Broich, K. (2011). Modediagnose Burn-out. Burnout – a fashionable diagnosis. *Deutsches Ärzteblatt*, 108(46), 781-787.
- Keller, F., Hautzinger, M. & Kühner, C. (2008). Zur faktoriellen Struktur des deutschsprachigen BDI-II. *Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie*, 37(4), 245–254.
- Kessler, J., Denzler, P. & Markowitsch, H. J. (1999). *Demenztest. Eine Testbatterie zur Erfassung kognitiver Beeinträchtigung im Alter*. Göttingen: Beltz Test.
- Kessler, J., Markowitsch, H. J. & Denzler, P. (1990). MMST. Mini-Mental-Status-Test. Deutschsprachige Fassung. Weinheim: Beltz Test.
- Korczak, D. & Huber, B. (2012). Burn-out. Kann man es messen? *Bundesgesundheitsblatt*, 55, 164-171.
- Korczak, D., Kister, C. & Huber B (2010). Differentialdiagnostik des Burnout-Syndroms, DIMDI, Köln. Retrieved September 30, 2015, from DIMDI website: [http://portal.dimdi.de/de/hta/hta\\_berichte/hta278\\_bericht\\_de.pdf](http://portal.dimdi.de/de/hta/hta_berichte/hta278_bericht_de.pdf)
- Kühner, C., Bürger, C., Keller F. & Hautzinger, M. (2007). Reliabilität und Validität des revidierten Beck-Depressionsinventars (BDI-II). Befunde aus deutschsprachigen Stichproben. *Nervenarzt*, 78, 651-656.

- Langlois, J. H., Kalakanis, L., Rubenstein, A. J., Larson, A., Hallam, M. & Smoot, M. (2000). Maxims or myths of beauty? A meta-analytic and theoretical review. *Psychological Bulletin*, 126(3), 390–423.
- Leary, M. R. (1999). Making Sense of Self-Esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 32-35.
- Leiter, M. P. (1988). Burnout as a Function of Communication patterns. A study of a multidisciplinary mental health team. *Group & Organization Studies*, 13(1), 111-128.
- Leiter, M. P., Harvie, P. & Frizzell, C. (1998). The correspondence of patient satisfaction and nurse Burnout. *Social Science & Medicine*, 47(10), 1611-1617.
- Leiter, M. P. & Maslach, C. (2007). *Burnout erfolgreich vermeiden. Sechs Strategien, wie Sie Ihr Verhältnis zur Arbeit verbessern*. Wien: Springer.
- Lemay, E. P., Clark, M. S. & Greenberg, A. (2010). What is beautiful is good because what is beautiful is desired: Physical attractiveness stereotyping as projection of interpersonal goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(3), 339-353.
- Lo, R. (2002). A longitudinal study of perceived level of stress, coping and self-esteem of undergraduate nursing students: an Australian case study. *Journal of Advanced Nursing*, 39(2), 119–126.
- Maner, J. K., Gailliot, M. T., Rouby, D. A., & Miller, S. L. (2007). Can't take my eyes off you: Attentional adhesion to mates and rivals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(3), 389-401.
- Maner, J. K., Miller, S. L., Rouby, D. A., & Gailliot, M. T. (2009). Intrasexual vigilance: The implicit cognition of romantic rivalry. *Journal of personality and social psychology*, 97(1), 74-87.
- Martin, R. (2000). "Can I Do X?": Using the Proxy Comparison Model to Predict Performance. In J. Suls & L. Wheeler (Eds.), *Handbook of Social Comparison. Theory and Research* (pp. 67-80). New York: Springer Science+Business Media.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Second Edition. Palo Alto, Ca.: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2001). *Die Wahrheit über Burnout. Stress am Arbeitsplatz und was Sie dagegen tun können*. Wien: Springer.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mathew, J., Ram, D., Bhattacharjee, D. & Sharma, A. (2013). Self-Esteem, Job Satisfaction and Burnout between General and Psychiatric Nursing Staff: A Comparative Study. *Journal of Health Management*, 15(4), 595–612.
- Mattick, R. P. & Clarke, J. C. (1998). Development and validation of measures of social phobia scrutiny fear and social interaction anxiety. *Behaviour Research and Therapy*, 36(4), 455-470.
- Nil, R., Jacobshagen, N., Schächinger, H., Baumann, P., Höck, P., Hättenschwiler, J., Ramseier, F., Seifritz, E. & Holsboer-Trachsler, E. (2010). Burnout – eine Standortbestimmung. *Schweizer Archiv für neurologie und Psychiatrie*, 161(2), 72–77.
- Penke, L. & Asendorpf, J. B. (2008). Beyond global sociosexual orientations: A more differentiated look at sociosexuality and its effects on courtship and romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 1113-1135.
- Probst, J. C. (2013). *Die Bindungsambivalenz und der Attraktivitäts-Geschlechts-Bias bei Patientinnen mit Borderline-Persönlichkeitstörung*. (unveröffentlichte Diplomarbeit). Otto-Friedrich-Universität, Bamberg.
- Rösing, I. (2008). *Ist die Burnout-Foschrung ausgebrannt? Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung*. Kröning: Asanger.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton: Princeton University Press.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2008). *AVEM Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. Manual*. London: Pearson.
- Schaufeli, W. B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice. a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and Practice, *Career Development International*, 14(3), 204–220.
- Schneewind, K. A. & Graf, J. (1998). *Der 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test Revidierte Fassung. 16 PF-R - deutsche Ausgabe des 16 PF Fifth Edition - Testheft*. Bern: Huber.
- Schütz, A. & Sellin, I. (2006). *MSWS - Multidimensionale Selbstwertkala. Manual*. Göttingen: Hogrefe.

- Stangier, U., Heidenreich, T., Berardi, A., Golbs, U. & Hoyer J. (1999). Die Erfassung sozialer Phobie durch die Social Interaction Anxiety Scale (SIAS) und die Social Phobia Scale (SPS). *Zeitschrift für klinische Psychologie und Psychotherapie*, 28(1), 28-36.
- Stöber, J. (1995). *Frost Multidimensional Perfectionism Scale-Deutsch (FMPS-D)*. Unveröffentlichtes Manuskript. Freie Universität Berlin. Berlin.
- Stöber, J. (1998). The Frost Multidimensional Perfectionism Scale revisited: More perfect with four (instead of six) dimensions. *Personality and Individual Differences*, 24, 481–491.
- Taylor, S. E., Wood, J. V., & Lichtman, R. R. (1983). It Could Be Worse: Selective Evaluation as a Response to Victimization. *Journal of Social Issues*, 39, 19–40.
- Von Känel, R. (2008). Das Burnout-Syndrom: eine medizinische Perspektive. *Praxis*, 97, 477-487.
- Walter, U., Krugmann, C. S. & Plaumann, M. (2012). Burn-out wirksam prävenieren? Ein systematischer Review zur Effektivität individuumbezogener und kombinierter Ansätze. *Bundesgesundheitsblatt*, 55, 172–182.
- Weiner, B. (1992). *Human Motivation. Metaphors, Theories, and Research*. Thousand Oaks: Sage.
- Weiner, B. (2010). Attribution Theory. In P. Peterson, E. Baker & B. McGaw (Eds.), *International Encyclopedia of Education*. (3rd ed., pp. 558-563). Amsterdam: Elsevier.
- Wiener Gesellschaft für psychotherapeutische Versorgung (WGPV) (Hrsg.) (2012). Keine Kürzung bei Psychotherapie in Wien. Retrieved March 20, 2013, from WGPV website: <http://www.psychotherapie-wien.at/index.php/2012/05/11/keine-kurzung-bei-psychotherapie-in-wien/>
- Wills, T. A. (1981). Downward comparison principles in social psychology. *Psychological Bulletin*, 90, 245–271.
- Wolf, M. (2011). *Untreue in Partnerschaften: Zur Prävalenz von Nichtvaterschaft und zur Messung von Eifersucht*. (unveröffentlichte Dissertation). Heinrich-Heine-Universität, Düsseldorf.
- Wolf, M., Noll, A. & Musch, J. (2011). *Ein Fragebogen zur Erfassung von drei Facetten der Eifersucht – Das Düsseldorfer Eifersuchtsinventar (DEIFI)*. Manuskript eingereicht zur Publikation.
- Zweier, K. (2010). *To be with you. Der Einfluss des Wunsches nach sozialer Nähe und weiterer Faktoren auf den Attraktivitäts-Geschlechts-Bias*. (unveröffentlichte Diplomarbeit). Ludwig-Maximilian-Universität, München.

### 9. Abbildungsverzeichnis\*

|   |    |
|---|----|
| Abbildung 1. Stichprobenzusammensetzung absolut und in Prozentangaben               | 38 |
| Abbildung 2. Akademische Zusammensetzung absolut und in Prozentangaben              | 39 |
| Abbildung 3. Vergleich Arbeitszeit sowie Arbeits- und Weiterbildungszeit in Stunden | 39 |
| Abbildung 4. Stimulusmaterial Fotos AGB   | 41 |
| Abbildung 5. Fähigkeitsattribution (FG-Index) der Männer                            | 58 |
| Abbildung 6. Fähigkeitsattribution (FG-Index) der Frauen                            | 58 |
| Abbildung 7. Kovariatenkorrigierter Wunsch nach sozialer Nähe nach Geschlecht       | 61 |

\*Ich habe mich bemüht, sämtliche Inhaber der Bildrechte ausfindig zu machen und ihre Zustimmung zur Verwendung der Bilder in dieser Arbeit eingeholt. Sollte dennoch eine Urheberrechtsverletzung bekannt werden, ersuche ich um Meldung bei mir.

### 10. Tabellenverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Tabelle 1. Manipulationscheck Attraktivitätsschätzung                  | 43 |
| Tabelle 2. Manipulationscheck Altersschätzung                          | 43 |
| Tabelle 3. Studienablauf und Schnittpunkte zu anderen Projekten        | 48 |
| Tabelle 4. Deskriptivstatistik zu AGB laut FG-Index                    | 56 |
| Tabelle 5. Deskriptivstatistik zu AGB laut Wuso-Summen                 | 60 |
| Tabelle 6. Deskriptivstatistik und Korrelationen zu Leistungsdifferenz | 65 |

## 11. Anhang 1

### 12 Stadien des Burn-out-Zyklus nach Freudenberger und North (1992)

|   |
|---|
| <b>1. Der Zwang sich zu beweisen</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ am schwierigsten zu erkennendes Stadium, da erst ab gewisser Dynamik selbstschädigend, zwanghaft und wahnhaft (in Form von grenzenlos)</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selbsteinschätzung, Erwartungen, Werte, verbissene Entschlossenheit zu Erfolg, Leistung und Eroberung sowie durch Einsamkeit ausgelöste übertriebene Erwartungen an sich</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ durch Eltern, oder vom politischen, sozialen, beruflichen Umfeld, Formung durch Medien, Vorbildwirkung; Weniger Burnout, wenn für selbständige Entscheidungen in Kindheit belohnt wurde und sich von der Familie bedingungslos abgrenzen durfte und ein klares Selbstbildes ausprägen konnte.</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ niedriges Selbstwertgefühl, Minderwertigkeitsgefühl, negatives Selbstbild, Einsamkeit, Ohnmacht</li> </ul>   |
| <b>2. Verstärkter Einsatz</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zwang als Gewissenhaftigkeit, Idealismus und Engagement interpretiert</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mangelnde Delegationsbereitschaft, Angst vor Kontrollverlust, Unnachgiebigkeit</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Angst der Minderwertigkeit, Selbstzweifel, Inkompetenz- oder Abhängigkeitsängste</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verleugnungszirkel</li> </ul>  |
| <b>3. Subtile Vernachlässigung eigener Bedürfnisse</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ reduzierte Aufmerksamkeit für sich und persönliche Bedürfnisse, Vorenthaltung von Befriedigungen, Genuss- und Orgasmusschwierigkeiten</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Humorlosigkeit, Ernsthaftigkeit</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Überlastung, Verschieben von Tätigkeiten</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vermeiden von Sozialkontakten</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Veränderung von Gewohnheiten (Genussmittel)</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schlafstörungen, mangelhafte bzw. ungesunde Ernährung, Selbstvernachlässigung</li> </ul>   |
| <b>4. Verdrängung von Konflikten und Bedürfnissen</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auffallen von inneren Konflikten, unausgeglichenes Empfinden und Verhalten</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gedankenkreisen um Gesundheit</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Blockade durch Bewältigungsmechanismen, Konflikt verleugnend</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ hintanstellen von Bedürfnissen</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abtun von Ratschlägen und besorgten Stimmen, Rückzug</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ chronische Müdigkeit, Schlaflosigkeit oder mangelnde Erholungsfähigkeit</li> </ul>   |
| <b>5. Umdeutung von Werten</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Veränderung in Wahrnehmung und Wertesystem durch Bedürfnisnegierung</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gegenwart als gestörter Zeitbegriff</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verlust jeglicher angenehmer Lebensseiten (Überlebenskampf)</li> </ul>   |

|   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kontrolle und Ordnung als Angstbekämpfung</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desorientiertheit und Verwirrung</li> </ul>  |
| <b>6. Verstärkte Verleugnung der aufgetretenen Probleme</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verleugnung als Schutz vor Anforderungen des Lebens</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vermeidung von Menschen, Spannung, Reizbarkeit, Isolation</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intoleranz, Trivialitätsdenken</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ungeduld zu wichtigem zurückzukehren</li> </ul>  |
| <b>7. Rückzug</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leugnung von Gefühlen, Selbstdistanzierung</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Orientierungs- und Hoffnungslosigkeit</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zynismus, eigenbrötlerisch, feindliche Weltsicht, Verachtung</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verlust des Urteilsvermögens, leichte Paranoia</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Flucht in die Isolation oder Schlaf</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ritualisiertes und maniertes Verhalten</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desillusionierung und Ausstiegsfantasien, Ohnmacht</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ emotionale Verflachung oder Tränenausbrüche, Depression</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Substanzmissbrauch</li> </ul>  |
| <b>8. Beobachtbare Verhaltensänderungen</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kritikaversion, Differenzierungslosigkeit von Angriff oder Aufmerksamkeit, Besorgnis, Unterstützung, Nähe und Intimität</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ weiterer Rückzug, Eigenbrötlerie</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Urteilsfähigkeit beeinträchtigt</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kontaktvermeidung, Ausreden oder ärgerliche Reaktionen auf Einladungen</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Paranoide Gefühle und Gefühl der Lieblosigkeit anderen gegenüber</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rastlosigkeit, Flippigkeit</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gehaltslose sprunghafte Unterhaltungen, Langeweile</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abwertende Sprache gegenüber anderen Personen offenbart Wahrnehmung</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vollständige Inflexibilität</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einschätzungsvermögen beinahe verloren durch raumfordernde Gefühle</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ besessene Suchen nach „falschen Therapien“ z.B. Substanzen</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Veränderung in Einstellung: Zynismus</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ tiefe Desillusionierung und Distanz<br/>Grollen und fühlen sich unterschätzt und von Machtpositionen bedroht<br/>Wunsch gespaltene Weltsicht – Gefühle und Einstellungen zu kontrollieren</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ verhaltensauffällig</li> </ul>   |

|  |
|--|
| <b>9. Depersonalisation/Verlust des Gefühls für die eigene Persönlichkeit</b>  |
| ▪ erkennt eigenen Bedürfnisse überhaupt nicht mehr, auch behutsame Annäherungen werden abgeschmettert                  |
| ▪ Depersonalisation – Gefühl nicht mehr man selbst zu sein als Form des Rückzuges                                      |
| ▪ Verlust von Verstand und Logik   |
| ▪ Selbstverneinung, Ablehnung des eigenen Körpers, der Person und Zukunft  |
| ▪ Drogenbeschaffung und Milieuanbahnung  |
| ▪ belanglose Affären   |
| ▪ kein Gefühl wie Verhalten ihre Zukunft beeinflussen kann (Gegenwart)   |
| ▪ Bedürfnisse anderer erscheinen bedeutungslos und vernachlässigbar  |
| ▪ in Depersonalisation lösen sich andere Personen auf und existieren nicht mehr, sie selbst existieren ebenfalls nicht |
| ▪ Gefühle völlig von Realität abgehoben  |
| ▪ Verhalten kalt, distanziert, schwankend, unberührbar, mechanisch; Leben: Entwurzelt, sinnlos                         |
| <b>10. Innere Leere</b>  |
| ▪ innere Leere und Nutzlosigkeit durch Depersonalisation   |
| ▪ Übermäßigkeit: sinnliche Befriedigung  |
| ▪ seelischer Schmerz und Panik   |
| ▪ Komorbidität: schwere Phobien, Panikattacken   |
| ▪ Notwendigkeit mit sich nicht alleine zu sein, beschäftigt zu sein  |
| ▪ Essanfälle, Sexuelle Abenteuer als Betäubungsmittel  |
| ▪ Leergefühl schafft Vakuum, dass ausgefüllt werden will   |
| ▪ Suche nach jemanden, der Verantwortung für eigenes Leben abnimmt   |
| ▪ Bindungs- und Orientierungslosigkeit führt ins nächste Stadium   |
| <b>11. Depression</b>  |
| ▪ alles ist egal   |
| ▪ in Gesellschaft eventuell kurzes Aufleben  |
| ▪ Sinnlosigkeit, Freudlosigkeit und Hoffnungslosigkeit   |
| ▪ Verzweiflung und Erschöpfung als vorherrschende Gefühle  |
| ▪ Drogen, Alkohol als Überlebensbedingung  |
| ▪ Wunsch nach Dauerschlaf  |
| ▪ Initiative und Motivation auf Nullpunkt  |
| ▪ gegebenenfalls Selbstmordgedanken und -fantasien, Risikos werden eingegangen   |
| ▪ Selbstwertgefühl entschwindet völlig   |
| ▪ Verzweiflung und Selbsthass  |

|   |
|---|
| ▪ Ausweglosigkeit   |
| ▪ unfähig sich um sich selbst zu kümmern                      |
| ▪ dem Trost unzugänglich, Weinen nicht möglich oder haltlos   |
| ▪ schmerzhaftes Emotionen und inneres Abgestorben sein        |
| ▪ Beziehungen stark gefährdet                                 |
| ▪ Existenziell ausgebrannt, Konsequenzen werden nicht erfasst |
| <b>12. Völlige Burn-out-Erschöpfung</b>                       |
| ▪ Höhepunkt der Stadien – nichtzwangsläufig erreichbar        |
| ▪ „Ich“ ging verloren   |
| ▪ Sinnlosigkeit, Zwänge nutzlos                               |
| ▪ geistige und körperliche Erschöpfung ist lebensgefährlich   |
| ▪ gegebenenfalls ist Immunsystem angegriffen                  |
| ▪ handfeste Krise – absoluter Notfall                         |

## 12. Anhang 2

### *Handanweisung Burnoutstudie*

#### **Vorbereitungen**

Vor Beginn der Testung sollen folgende Dinge vorbereitet bzw. durchgeführt werden:

- Es ist darauf zu achten bei der Testung eine nicht aufreizende Kleidung zu tragen.
- Die Testräume sollen so gestaltet sein, dass selbst beim Betreten oder Verlassen des Raumes eine andere Testperson nicht gesehen werden kann.
- Zusätzlich zu allen notwendigen Formularen (z. B. Einverständniserklärung) sowie Testmaterialien und -unterlagen werden der Testperson ein Glas Wasser bereitgestellt.
- Ein Krug voll mit Wasser zum Nachfüllen wird in der Raummitte auf einem runden Tisch bereitgestellt. Bei Bedarf wird das Glas Wasser während der Testung vom Testleiter nachgefüllt.
- Handys werden auf Lautlos bzw. Vibrieren geschaltet.
- Ein Schild mit „Bitte während psychologischer Testung nicht stören“ wird an der Türe angebracht.

#### **Begrüßung der Testperson**

Zwecks Standardisierung und Vermeidung von Priming und Testleitereffekten werden alle Testpersonen mit „Sie“ angesprochen. Nach der Begrüßen können folgende Sätze als Einleitung verwendet werden.

1. Schön, dass Sie angekommen sind, haben Sie auch gut hergefunden?
2. Verraten sie mir, wie sie von dieser Studie erfahren haben?

In Anschluss an diese Sätze sind individuell kurze Antworten möglich, allerdings sollten längere Gespräche vermieden werden.

- Vor Beginn der Testung werden die Testpersonen gefragt, ob sie vorab noch Fragen zur Studie haben, dies kann ebenfalls als Einleitung verwendet werden.
- Zudem werden sie gebeten ihr Telefon auf Lautlos zu stellen oder abzuschalten und während der Testung dieses zu ignorieren.

- Die Testpersonen werden gebeten aus Datenschutzgründen die Privatsphäre und Anonymität einer möglichen anderen Testperson zu respektieren.
- Sie werden darüber informiert, dass während der Studie Pausen statt finden, in denen sie die Toilette aufsuchen oder vor das Gebäude rauchen gehen können.
- Der Weg zur nächstgelegenen Toilette wird ihnen vor der Testung beschrieben.
- Sollte die Testung nach 17:30 beginnen werden die Testpersonen darüber informiert, dass ab 19 Uhr Türen zugesperrt werden und die Möglichkeit besteht, dass sie sich in der Pause aussperren. Für diesen Fall werden sie gebeten vor der Türe zu warten, da sie von uns abgeholt werden.
- Die Testpersonen werden darüber informiert, dass die Studie selbsterklärend sei, dass sie jedoch bei Unstimmigkeiten gerne auf sich aufmerksam machen und fragen können.

### **Durchführung der Testung**

- Die Personen werden zu ihrem Platz geleitet.
- Vor dem Beginn der Testung werden sie gebeten die Studieninformation und die Einverständniserklärung genau zu lesen und zweitens zu unterschreiben.
- Die Testpersonen werden gebeten bei dem Pausenbildschirm, sich durch kurzes Klopfen oder Handzeichen beim Studienleiter bemerkbar zu machen.
- Anschließend wird die Testung gestartet.

### **Pausen**

- Während den Pausen können Testpersonen sich auf dem Gang die Füße vertreten, die Toilette aufsuchen oder vor dem Gebäude eine kurze Rauchpause machen.
- Dabei ist darauf zu achten, dass sich zwei Testpersonen nicht begegnen.

### **Hinweise:**

- Nicht vor dem Gebäude warten, sondern hoch kommen lassen.
- Zeitversetzte Termine vereinbaren.

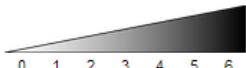






Der AGB-Teil endete mit folgenden vier Fragen zur Mating-Motivation.

Bitte geben Sie nun noch an, in welchem Ausmaß folgende Items für Sie zutreffen:

|   | Trifft<br>überhaupt<br>nicht zu |  |                       |                                  |                       |                       |                       | Trifft<br>voll und<br>ganz zu |
|---|---------------------------------|--|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------|
|   | 0                               | 1  | 2                     | 3                                | 4                     | 5                     | 6                     |                               |
| Für mich ist es sehr wichtig, eine(n) Partner(in) zu haben                          | <input type="radio"/>           | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                               |
| Für mich ist eine Partnerschaft ein wesentlicher Bestandteil eines erfüllten Lebens | <input type="radio"/>           | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                               |
| Ich möchte eine Partnerschaft haben bzw. meine Partnerschaft erhalten               | <input type="radio"/>           | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                               |
| Ohne eine Beziehung fehlt etwas in meinem Leben                                     | <input type="radio"/>           | <input type="radio"/>  | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                               |

Im Folgenden finden sich die anderen drei Coverstories:

Anna K. ist seit einem Jahr als Webdesignerin bei der IT-Firma „Forward Communication“ tätig. Aufgrund ihres kreativen Potenzials und ihrem technischen Interesse zählten darstellende Geometrie und bildnerisches Gestalten zu ihren liebsten Fächern in der Schule. Nach dem Abschluss der Höheren technischen Lehranstalt für Informatik, entschloss sie sich für das Studium der Medieninformatik an der Fachhochschule. Neben ihrer akademischen Ausbildung sammelte sie im Rahmen von Praktika bei „Forward Communication“ schon zahlreiche Erfahrungen im Bereich des Webdesign und schaffte es schnell mit ihrer flexiblen und offenen Art ein fixer Bestandteil des Teams zu werden. Da „Forward Communication“ zufrieden mit ihrer gewissenhaften Arbeitsweise und ihrer Teamfähigkeit während der Praktika war, freuten sie sich sehr, ihr nach dem erfolgreichen Abschluss des Studiums eine Stelle als Senior Webdesignerin anzubieten. Anna beschreibt die Möglichkeit eigene Ideen und ausgefallene Lösungsansätze, welche sie gerne mit ihren Kollegen teilt, einbringen zu können als eine der Vorteile ihrer Arbeit. Zum Ausgleich trifft sie sich zum Wasserballtraining mit ihrer Mannschaft. Nach der Arbeit besucht Anna am liebsten aktuelle Fotoausstellungen oder kunsthistorische Museen.

Michael C. arbeitet seit 1,5 Jahren bei der Eventagentur „Act Event“. Während seiner Schulausbildung interessierte er sich für kommunikative und planerische Fächer wie Fremdsprachen und Bühnenspiel. Aufgrund dieser Vorlieben wechselte er in die Höhere Lehranstalt für Tourismus mit dem Ausbildungsschwerpunkt Tourismus und Freizeitmanagement. Seine praktischen Erfahrungen während der Schule sammelte er schon bei „Act Event“, wo er schnell ins Team aufgenommen wurde und bei der Planung von wichtigen Veranstaltungen mitwirken durfte. Sein anschließendes Studium absolvierte er in der Fachhochschule für Sport-, Kultur- und Veranstaltungsmanagement und arbeitete in dieser Zeit weiterhin samstags in der Eventagentur. Dabei zeigte er sich tatkräftig und erledigte seine Aufgaben gewissenhaft, sodass ihm eine feste Stelle nach Abschluss seiner Masterarbeit als leitender Eventmanager angeboten wurde. Der Austausch mit KundInnen und KollegInnen bereitet ihm besondere Freude, ebenso wie das Planen und Gestalten von Events. Als Ausgleich dazu trifft sich Michael mit seinen Freunden besonders gern zum Rudern. Als begeisterter Fan von Kleinkunst besucht er gerne klassisches Kabarett sowie Poetry Slams.

Alexander H. arbeitet seit 20 Monaten als Produktdesigner bei der Firma „Innovia Create“. Aufgrund seines Interesses für Schulfächer wie Bildnerische Erziehung und Werken, wechselte er nach der Unterstufe (8. Schuljahr) auf eine Höhere technische Lehranstalt für Kunst und Design. Das in der Ausbildung vorgesehene Praktikum absolvierte er bei der Firma „Innovia Create“, in der er sich schnell einlebte und rasch auch aktiv in größere Aufträge eingebunden wurde. Neben seinem anschließenden Studium für Industrial Design an der Fachhochschule arbeitete er weiterhin bei „Innovia Create“. Da er sich immer in das Team einbrachte und durch eine verlässliche sowie vertrauenswürdige Arbeitsweise überzeugte, wurde ihm nach Abschluss seines Masterstudiums eine feste Stelle bei „Innovia Create“ als Produktdesign Director angeboten. Besonders gern mag er an seinem Beruf, dass er sich kreativ verwirklichen und teamorientiert arbeiten kann. Alexander verbringt seine Freizeit gerne beim gemeinsamen Sport mit Freunden, vor allem beim Basketball. Zusätzlich ist er ein begeisterter Kinogänger wobei er sich sowohl für Filmklassiker als auch für neue Independent Movies interessiert.

## 14. Zusammenfassung

Diese Studie an 90 Personen zu Burnout, Attraktivitäts-Geschlechts Bias (AGB), Selbstwert und Depression zeigte bei gegenläufiger Tendenz wenige Hinweise auf das Vorliegen eines AGBs in der getesteten Burnout-Population. Nach Kontrolle von Burnout, Depressivität, aktueller Stimmung und Selbstwert wurde, bei vorrangig internaler Zuschreibungen, ein mittlerer Effekt für Attraktivität gefunden. Dabei wurde unattraktiven Frauen die meiste Fähigkeit zugesprochen. Attraktive Frauen wurden überraschend von Männern abgewertet. Frauen zeigten den AGB lediglich in der mit Burnout ansteigenden Rivalitätsbedingung. Der gegengeschlechtliche geprägte Wunsch nach attraktivem Personenkontakt wurde bestätigt, wobei dies im Sinne einer „beautiful is good“ Heuristik zu interpretieren war. Bei Frauen bewirkte eine steigende Burnout-Symptomatik einen gewünschten sozialen Rückzug, vor allem gegenüber attraktiven Personen. Männer zeigten im Gegensatz dazu ein gesteigertes Kontaktbedürfnis, das auf Depression zurückgeführt werden konnte. Beide Geschlechter zeigten kein aussagekräftiges Matingbedürfnis. Weiters konnte ein positiver Zusammenhang von Burnout und dem Empfinden von Leistungseinbußen gezeigt werden. Die ermittelten Zusammenhänge von Burnout sowie Depression mit Selbstwert zeigten, dass Depression mit Selbstwert einen höheren negativen Zusammenhang bildete. Steigendes Burnout zeigte unter Kontrolle von Depression mittlere negative Effekte auf den Selbstwert. Insgesamt muss, auch aufgrund der teilweise geschlechtsheterogenen Studienergebnisse, von komplexen und individuellen Beziehungen ausgegangen werden, was einerseits den sozialen Vergleich und dessen Bewertungen im AGB und andererseits Burnout-Effekte in Abgrenzung von Depression betrifft. Dabei wurden Variablen, wie etwa das Attraktivitätsstereotyp, Stimmung, oder Selbstwertschätzung als mitbestimmende Faktoren bestätigt, weitere hier nicht berücksichtigte Faktoren wie das Maß der Vergleichsorientierung, Ähnlichkeit oder eigene Attraktivität scheinen verdächtig. Eine evolutionstheoretische Begründung ist mit dem Kontaktwunsch zu attraktiven Personen möglich, erscheint jedoch bei Fähigkeitsbewertung im Burnout unzureichend.

## 15. Abstract

This study indicated a trend in attractiveness based attribution biases within a burnout relevant population that mainly did not correspond with the Attractiveness-Gender-Bias (AGB). After controlling for the effects that the covariates burnout, depression, current mood and self-esteem had on the outcome, an average effect of attractiveness was found. Mostly internal attributions were preferred. Ability was usually accredited to unattractive women. Attractive women were surprisingly devalued by men. Women showed the AGB only in the rivalry condition. The desire for contact with attractive persons of the opposite sex was confirmed in such a way as in the "beautiful is good" heuristics. In case of women with growing burnout symptoms, a desire for social withdrawal especially from attractive people was found. Men, in contrast, showed an increased need for contact, which could be traced back to depression. Both sexes showed no meaningful mating need. Furthermore, a positive relationship between burnout and the feeling of performance losses was shown. The determined correlations of burnout and depression with self-esteem showed that depression established a higher negative connection with self-esteem. Increasing burnout showed only a mean negative effect on the self-esteem after controlling depression. In total, also due to the partial gender heterogeneous study results, complex and individual relations in social comparison and its evaluations in the AGB, on the one hand, and burnout effects in demarcation of depression, on the other hand, can be assumed. Variables such as the attractiveness bias, mood, or self-esteem could be confirmed as factors. Further factors not included in this study, such as the measure of comparison orientation, similarity or own attractiveness, seem suspicious. An evolutionary psychological justification as predicted in the AGB seems possible for the desire towards attractive persons, but appears inadequate for ability assessment in a burnout population.

Keywords: Burnout, depression, self-esteem, attribution, bias, sex differences, evolutionary psychology, Attractiveness-Gender-Bias

## *Lebenslauf*

### **Persönliche Daten**

---

**Name, Titel:** Roman Martin Feucht, Bakk.phil.

**Geburtsort:** Wien

**Familienstand:** ledig

### **Bildungsweg**

---

Studium: Universität Wien, Institut für Human- und Sozialwissenschaften:

*Seit 03.2004* Diplomstudium Psychologie

*03.2004 - 03.2009* Publizistik & Kommunikationswissenschaften (Bakk.phil.)  
Praxisfelder: PR, Werbung, Printjournalismus, Kommunikationsforschung

Reife- und Diplomprüfung, Externistenmatura in Psychologie:

*1998 – 2003* HAK 10, Pernerstorfergasse, Wien 10 und Schellinggasse, Wien 01  
Spezialisierung: Qualitätsmanagement, Managementlehre und Entrepreneurship  
sowie Persönlichkeitsentwicklung

*1994 – 1998* Realgymnasium, Ettenreichgasse, Wien 10

*1989 – 1994* Vorschule und Volksschule - Institut Neulandschule, Wien 10

## Beruflicher Werdegang und Praxiserfahrung

---

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <i>10.2011 – 04.2015</i> | Teilzeitbeschäftigung: ReIntegration Therapiezentrum für Alkohol- und Medikamentenabhängige, Dorfstraße 8, 2802 Hochwolkersdorf                |
| <i>07.2010 – 08.2010</i> | freiwilliges supervidiertes Vollzeitpraktikum: 6. Psychiatrische Abteilung, Otto Wagner-Spital, Baumgartner Höhe 1, 1145 Wien. Akutpsychiatrie |
| <i>10.2004 – 11.2010</i> | Voll- und Teilzeitbeschäftigung: Robert Bosch AG, Wien 11: Qualitätsbeauftragter und Businessmoderator   |

## Berufliche Zusatzqualifikationen

---

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <i>09.2001 - 02.2003</i> | Qualitätsmanager (TÜV Österreich Akademie) |
|--------------------------|--|

## Fachkenntnisse

---

|                   |   |
|-------------------|---|
| Führerschein:     | A, B, (B2 militärisch)  |
| EDV-Kenntnisse:   | Windows, u. a. MS Office, SPSS, Amos.                                     |
| Sprachkenntnisse: | Englisch: sehr gut, Italienisch: Grundkenntnisse, Latein: Grundkenntnisse |

## Ehrenamtliches Engagement

---

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <i>Seit 08.2013</i>      | Unterstützung von Senioren   |
| <i>10.2010 – 01.2013</i> | Unterstützung eines 12-jährigen Hochbegabten mit sozialen Defiziten  |
| <i>2012 – 2013</i>       | Unterstützung des Alumniverbands der Universität Wien mit Vorträgen zum Alma Mentoringprogramm                               |
| <i>11.2009 – 03.2010</i> | Projektinitiation, Organisation und Abwicklung: PCs für minderjährige unbegleitete Flüchtlinge (Asylkoordination Österreich) |