



Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

„Arbeitszufriedenheit von Medizinerinnen und
Medizinerern im Zusammenhang mit Persönlichkeit und
Burnout“

Verfasserin

Vera Bubich

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag^a. rer. nat.)

Wien, im Juni 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 298

Betreuer:

Univ. Prof. Dr. Ulrike Willinger

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei all jenen Menschen bedanken, die mich bei meinem Studium und meiner Diplomarbeit unterstützt haben.

Zunächst möchte ich mich bei Ao. Univ.- Prof. Mag. Dr. Ullrike Willinger für die Betreuung meiner Diplomarbeit bedanken. Sie stand mir jederzeit für Fragen bezüglich meiner Arbeit zur Verfügung und hat mich stets mit Anregungen und Vorschlägen unterstützt. Auch bei Univ.-Prof. Dr. Jasminka Godnic-Cvar möchte ich mich Bedanken, denn durch sie wurde dieses Projekt in die Realität umgesetzt.

Besonders möchte ich mich bei meiner Familie bedanken, welche mich während meines gesamten Studiums sowohl finanziell als auch emotional unterstützt hat. Ohne dem Wissen, dass sie immer hinter mir stehen, hätte ich mein Studium nicht absolvieren können.

Für die Unterstützung und gute Zusammenarbeit während der Daten Erhebung möchte ich mich bei meiner Diplomarbeitkollegin Nadine Jenko bedanken. Auch ihrem Freund sei hier gedankt, da er für technische Fragen immer an unserer Seite war.

Auch meinen Freunden möchte ich meinen Dank aussprechen, da sie während meiner gesamten Studienzeit immer ein offenes Ohr sowie ein aufmunterndes Wort für mich hatten, wenn ich es brauchte. Besonders hervorheben möchte ich meine langjährige und beste Freundin Petra Schneider und meinen besten Freund Christian Tang, dem ich auch für das Korrekturlesen, genau wie meinem Vater, nochmals danken möchte.

Abschließend möchte ich noch meinem Freund Denis Zagorov danken, für seine liebevolle Unterstützung während der Durchführung und Verfassung meiner Diplomarbeit.

Inhaltsverzeichnis

Anmerkung	8
1 Einleitung	9
2 Einführung Arbeitszufriedenheit	11
2.1 Definition der Arbeitszufriedenheit	12
2.2 Modelle der Arbeits(un)zufriedenheit	14
2.2.1 Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg	14
2.2.2 Modell der Determinanten nach Lawler (1973)	16
2.2.3 Modell nach Bruggemann et al. (1975)	17
3 Genderaspekt	19
3.1 Der heutige Aspekt von der Frau im Beruf	19
3.2 Unterschiede zu Männern	20
3.3 Gender-Paradoxon	21
3.3.1 Kann man das Gender-Paradoxon verallgemeinern?	21
3.4 Stand der Forschung in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit von Medizinerinnen und Medizinern	22
4 Persönlichkeit	25
4.1 Definition von Persönlichkeit	25
4.2 Theorien der Persönlichkeit	25
4.2.1 Die Drei-Faktoren-Theorie von Eysenck	26
4.2.2 Persönlichkeitstheorie von Cattell	27
4.2.3 Big Five	29
4.3 Stand der Forschung in Bezug zur Persönlichkeit	31
5 Burnout	33
5.1 Definition von Burnout	33
5.2 Prävention	35

7.2.2.3	Familienstand.....	54
7.2.2.4	Anstellung in der Uniklinik.....	56
7.2.2.5	Dienstverhältnis	57
7.2.2.6	Position der Bediensteten	58
7.2.2.7	Wochenstunden.....	60
7.3	Beschreibung der verwendeten Auswerteverfahren	62
7.3.1	Chi-Quadrat -Test.....	62
7.3.2	Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson	63
7.3.3	t-Test unabhängig.....	63
7.3.4	Levene Test.....	63
7.3.5	Box-M-Test.....	63
7.3.6	Diskriminanzanalyse.....	63
8	Ergebnisse.....	65
8.1	Deskriptivstatistik der Erhebungsinstrumente.....	65
8.1.1	Der Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB).....	65
8.1.2	NEO FFI	66
8.1.3	MBI.....	67
8.2	Deskriptive Ergebnisse und Hypothesenprüfung.....	67
8.2.1	Zusammenhangshypothesen	67
8.2.1.1	Zusammenhang zwischen Aspekten der Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeitseigenschaften.....	68
8.2.1.2	Zusammenhang zwischen Aspekten der Arbeitszufriedenheit und Burnout Dimensionen.....	70
8.2.1.3	Zusammenhang zwischen Persönlichkeitseigenschaften und Burnout Dimensionen.....	71
8.2.2	Diskriminanzanalyse.....	73

8.2.2.1	Ergebnisse	73
8.2.2.2	Unterschiedshypothese	75
8.2.3	Persönlichkeit	77
8.2.4	Burnout	80
9	Diskussion	83
9.1	Interpretation der Ergebnisse	83
9.1.1	Arbeitszufriedenheit	83
9.1.2	Persönlichkeit	84
9.1.3	Burnout	84
9.1.4	Zusammenhang Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit	85
9.1.5	Zusammenhang Arbeitszufriedenheit und Burnout	85
9.1.6	Zusammenhang Persönlichkeit und Burnout	86
9.1.7	Erklärungswert des Geschlechts in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit, der Persönlichkeit und der Burnout Dimensionen.	86
10	Zusammenfassung	88
11	Abstract	91
12	Literaturverzeichnis	92
13	Abbildungsverzeichnis	97
14	Tabellenverzeichnis	98
	Anhang: Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit	99
	Allgemeine Fragen zu Ihrer Person	99
	Beschreibung der Arbeitssituation	101
	Fragen bezüglich Ihrer Persönlichkeit	109
	Fragen bezüglich Ihres Stresserlebens	115
	Fragen bezüglich Ihrer Befindlichkeit (1)	121
	Fragen bezüglich Ihrer Befindlichkeit (2)	123

Anmerkung

Die Untersuchung, welche dieser Diplomarbeit zugrunde liegt, wurde in Kooperation mit Nadine Jenko durchgeführt. Die daraus resultierenden Arbeiten werden als getrennt und eigenständig angesehen. Sie basieren zum Teil auf der gleichen Literaturgrundlage, Stichprobe und verwenden teilweise identisches Material (Fragebögen). Überschneidungen sind deshalb nicht zu vermeiden und sind nicht als Plagiat aufzufassen.

1 Einleitung

In der nachfolgenden empirischen Arbeit wird das Thema der Arbeitszufriedenheit näher betrachtet. Im Wesentlichen konzentriere ich mich auf den Genderaspekt von MedizinerInnen und dem Zusammenhang der Arbeitszufriedenheit mit Persönlichkeit Burnout.

Wie in den Medien geschildert, müssen MedizinerInnen viel leisten und stehen unter einem ständigen Druck. Außerdem verursachen menschliche Ressourcen die höchsten Kosten in den Spitälern. In Anbetracht dessen ist es daher besonders wichtig, die Arbeitszufriedenheit der Bediensteten zu verbessern. Nur so kann auch der finanzielle Hintergrund des Krankenhauses verbessert werden. Organisationaler Erfolg, wie Produktivität, Effektivität und die Profitspanne stehen in einem positiven Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit (Aronson, Laurenceau, Sieveking & Bellet, 2005).

Weiteres werden die Arbeitsbedingungen immer anspruchsvoller und die Arbeitsbelastung ist sehr hoch (Jurkat & Reimer, 2001). Möglicherweise werden Frauen und Männer auch in dieser Berufsgruppe unterschiedlich behandelt und entlohnt. Wie wirkt sich das auf die Arbeitszufriedenheit aus? Bzw. beeinflusst die Persönlichkeit den Umgang mit der Arbeit und somit die Arbeitszufriedenheit? Wirkt sich die Arbeitszufriedenheit bei MedizinerInnen, die ein höheres Risiko haben, an Burn out zu erkranken, anders aus als bei jenen die nicht so gefährdet sind? Wie hängen diese drei Aspekte zusammen?

Um genau diese wichtigen Fragen beantworten zu können, hab ich entschieden, mich diesem Thema zu widmen und eine Studie darüber durchzuführen. Ich denke, es ist an der Zeit, dass sich diesbezüglich endlich etwas ändert. Es sollte nicht der Fall sein, dass Frauen benachteiligt werden und dadurch eventuell unzufriedener als ihre männlichen Kollegen sind. Mit dieser Studie wird es hoffentlich möglich sein, Unterschiede, wenn welche vorhanden sein sollten, aufzuzeigen und zu erkennen wo diese Ihren Ursprung haben.

Im theoretischen Teil wird zunächst der Schwerpunkt auf die Arbeitszufriedenheit gelegt. Es werden verschiedene Modelle diesbezüglich präsentiert und Studien aus der Literatur angeführt. Im Weiteren werden auch der Genderaspekt, die Persönlichkeit und das Burnout näher betrachtet. Nach Schilderung der Fragestellung und der Hypothesen geht diese Abhandlung genau auf die empirische Studie ein. Folgend wird die Methode (Durchführung, Instrumente, Verfahren und Stichprobe) genauestens beschrieben. Nach einer Darstellung der Ergebnisse, sowohl schriftlich als auch tabellarisch, folgt eine Diskussion und ein kurzer Blick in die Richtung der Möglichkeiten, die diese Studie hoffentlich eröffnen kann.

Theoretischer Teil

Der Theoretische Teil dieser Arbeit soll dem Leser einen Überblick über den wissenschaftlichen Begriff der Arbeitszufriedenheit geben. Weiteres wird die Genderproblematik, die Persönlichkeit sowie das Burnout näher betrachtet.

Zu Beginn steht jeweils der Versuch einer Begriffserklärung, welcher eine nähere Erläuterung mit Hilfe ausgewählter theoretischer Ansätze und Modelle folgt.

Anhand der Literatur, der darin vorkommenden Ergebnisse und der daraus resultierenden Diskussion soll der Leser an die folgende empirische Untersuchung herangeführt werden. Es soll ihm an dieser Stelle des Werks, möglich sein, den Grund und das Vorgehen der Untersuchung zu verstehen und wichtige Hintergründe kennenzulernen.

2 Einführung Arbeitszufriedenheit

Laut Kirchler (2008) ist die Arbeitszufriedenheit ein besonders interessantes Phänomen in der angewandten Psychologie.

Die Arbeitszufriedenheit ist insofern ein sehr wichtiges Forschungsfeld geworden, da ein direkter Zusammenhang zwischen Produktivität und Arbeitszufriedenheit bestehen dürfte, eine negative Beziehung zwischen Zufriedenheit und Fluktuation erwiesen ist, Arbeitszufriedenheit mit dem Organisationsklima zusammenhängt und das Leben in der Arbeit als ein besonders wichtiger Teil der Lebensqualität angesehen werden, darüber hinaus bleibt die Arbeitszufriedenheit über lange Zeit stabil (Weinert, 1998).

Es besteht nach wie vor die Vermutung, dass Zufriedenheit mit Leistung positiv und mit Fehlzeiten negativ korreliert. Außerdem sollen zufriedene Beschäftigte eine höhere Bindung an das Unternehmen entwickeln als unzufriedene Arbeiter.

Obwohl der Begriff der Arbeitszufriedenheit wohl jedem geläufig ist, gibt es dennoch in der Literatur unterschiedliche Definitionsversuche. Jedoch ist nicht

ganz klar, woraus die Zufriedenheit resultiert und wie sie von anderen Begriffen wie Wohlbefinden, Glück und Erfüllung abgegrenzt werden soll (Kirchler, 2008).

2.1 Definition der Arbeitszufriedenheit

Robbins (2001, zitiert nach Kirchler, 2005) beschreibt Arbeitszufriedenheit als eine generelle Einstellung zur Arbeit. Er beschreibt, dass die Zufriedenheit oder Unzufriedenheit eine komplexe Summe ist, welche sich aus verschiedenen Arbeitsaspekten zusammensetzt. Weiteres ist zu bemerken, dass die Arbeitszufriedenheit subjektiv ist und kein objektiv zu erfassendes Konstrukt darstellt.

Weinert (1998) unterscheidet zwischen Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. Seiner Ansicht nach, bezieht sich Arbeitsmotivation auf Verhaltensdispositionen, demnach auf die Art und Auswahl des Verhaltens sowie auf die Stärke und Intensität. Arbeitszufriedenheit hingegen beschreibt die affektiven Empfindungen gegenüber der Arbeit und die eventuellen Konsequenzen daraus. Der Autor geht von einem Einstellungskonzept aus, welches sich aus drei bekannten Einstellungsfacetten zusammensetzt: den emotionalen, kognitiven und konativen Einstellungsaspekten. Letzteres bezieht sich auf beispielsweise handlungsbezogene Aspekte. Weinert (1998) unterscheidet somit drei Ausprägungen der Arbeitszufriedenheit:

- Arbeitszufriedenheit als emotionale Reaktion auf die gegebene Situation
- Arbeitszufriedenheit als Übereinstimmung von dem Arbeitsergebnis und den Erwartungen
- Arbeitszufriedenheit als Verbindung miteinander in Bezug stehender Einstellungen

Für eine hohe Ausprägung der Arbeitszufriedenheit, muss eine Arbeitssituation vorliegen, welche geistig fordernd ist, den physischen und psychischen

Bedürfnissen der Personen entspricht, ein Gefühl des Erfolges vermittelt, Möglichkeiten zur Weiterentwicklung bietet, ein angemessenes Belohnungssystem besitzt und ein Führungsstil anzutreffen ist, der Eigeninitiative und Selbstverantwortung fördert. (Weinert, 1998)

Weiteres beschreibt Weinert (2008) die Arbeitszufriedenheit, in Anlehnung an die Bedürfnistheorie, als ein Resultat eines „Lösungs- und Entspannungsmechanismus, welcher als Begleitung von einer Bedürfnissebene in die Andere dient. Können Bedürfnisse nicht befriedigt werden, so entsteht Frustration, welche zu Unzufriedenheiten sowie Spannungen führen. Befriedigung führt allerdings zu Entspannung und somit zu Zufriedenheit. Nach der Instrumentalitätstheorie beschreibt sich die Arbeitszufriedenheit als ein aus einem antizipierten positiven Gefühl bestehendes Konstrukt. Dieses positive Gefühl soll durch Belohnungen direkt aus dem Bereich der Arbeit auftreten. Nach der Balance-Theorie entsteht Arbeitszufriedenheit durch den Vergleich von erwarteten und tatsächlichen Ergebnissen. Solange keine Diskrepanz besteht, ist die Person zufrieden.

Nach Bruggemann et al. (1975) erklärt sich die Arbeitszufriedenheit als eine Zufriedenheit, welche mit einem vorhandenen (betrieblichen) Arbeitsverhältnis in Zusammenhang steht. Arbeitszufriedenheit bezeichnet somit eine Einstellung, die das Arbeitsverhältnis, mit all seinen unterschiedlichen Aspekten, hinsichtlich der Beurteilungsdimension „zufrieden-unzufrieden“ betrifft. Es handelt sich hierbei also um ein einstellungsbezogenes Konstrukt.

Locke (1976, zitiert nach Lexxun.de, 2004) definiert Arbeitszufriedenheit als angenehmen, positiven emotionalen Zustand, der das Resultat der Bewertung der eigenen Arbeit ist.

Neuberger & Allerbeck (1978) begründen die Arbeitszufriedenheit als kognitiv-evaluative Einstellung zur Arbeitssituation.

Der Begriff „Arbeitszufriedenheit“ muss allerdings von denen des Organisationsklimas und der Identifikation mit der eigenen Arbeit abgegrenzt werden. In der Literatur ist die Verwendung der Begriffe leider nicht einheitlich. Allerdings kann beides - Organisationsklima und Identifikation - als Voraussetzung für Arbeitszufriedenheit gelten (Lexxun.de, 2004).

2.2 Modelle der Arbeits(un)zufriedenheit

2.2.1 Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg

Herzberg, Mausner und Snyderman (1959) schlossen aus ihren Untersuchungen, dass Arbeitszufriedenheit und Arbeitsunzufriedenheit voneinander getrennte Phänomene im Arbeitsleben darstellen. Sie gingen davon aus, dass zwei unabhängige Faktorenkategorien für Arbeiter wichtig seien. Zum einen Hygienefaktoren, welche außerhalb der Person liegen (Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit, Organisation, Status uvm.), und zum anderen Motivationsfaktoren, welche Merkmale der Arbeitstätigkeit selbst beschreiben (Leistung, Verantwortung, Beförderung, Anerkennung, mögliche Weiterentwicklung).

Die Autoren widersprechen der traditionellen Sichtweise, dass Zufriedenheit und Unzufriedenheit zwei gegensätzliche Pole darstellen. Sie beschreiben die Beiden als voneinander unabhängige Dimensionen mit den Ausprägungen „zufrieden bis nicht zufrieden“ und „unzufrieden bis nicht unzufrieden“. Dadurch können folgende Gegebenheiten auftreten: im Idealfall wäre ein Mitarbeiter nicht unzufrieden und gleichzeitig sehr zufrieden, im negativsten Fall wäre die Person unzufrieden und nicht zufrieden. Aber auch vermischte Varianten wären möglich, wenn, für die Person, auf der einen Skala eine positive und auf der anderen Skala eine negative Ausprägung zutrifft (Herzberg et al., 1959).

Herzberg et al. (1959) haben somit erkannt, dass Hygienefaktoren nicht zu Zufriedenheit führen, sondern im besten Falle zu Nicht-Unzufriedenheit. Im Gegensatz dazu führen Motivationsfaktoren zu Zufriedenheit oder im schlechtesten Fall, wenn dieser Faktor fehlt, zu Nicht-Zufriedenheit, aber nicht

zu Unzufriedenheit. Als Konsequenz fordern die Autoren eine psychologische Anreicherung von Arbeitstätigkeiten, welche als „job enrichment“ bezeichnet werden. „Job enrichment“ wird als eine Garantie für Zufriedenheit der Mitarbeiter angesehen. Dies bedeutet, dass in der Tätigkeiten der Arbeit, Motivatoren beinhaltet sein sollten. Die Mitarbeiter erhalten beispielsweise Autonomie und Kontrolle in ihrem eigenen Arbeitsbereich, dadurch soll Leistung und Zufriedenheit gefördert werden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, wenn Hygiene-Bedürfnisse erfüllt sind, wirkt sich dies kaum auf den Mitarbeiter aus, er ist nicht unzufrieden, sein Zustand ist neutral. Ist dieses Bedürfnis jedoch nicht erfüllt, so ist der Mitarbeiter unzufrieden und es herrscht ein negativer Zustand. Wenn Motivations-Bedürfnisse erfüllt sind, so wirkt sich dies positiv auf den Mitarbeiter aus, er ist zufrieden. Ist dieses Bedürfnis hingegen nicht erfüllt, so wirkt sich dies kaum auf den Mitarbeiter aus. Er ist nicht zufrieden sondern befindet sich ebenfalls in einem neutralen Zustand (Herzberg et al., 1959).

Arbeitssituation	Mögliche Reaktionen
<p style="text-align: center;">Motivatoren</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitstätigkeit - Verantwortung - Leistungsergebnis - Anerkennung - Aufstieg 	<p style="text-align: center;">= → Zufriedenheit</p> <p style="text-align: center;">≠ → keine Zufriedenheit</p>
<p style="text-align: center;">Hygienefaktoren</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entgelt - Soziale Beziehungen - Äußere Bedingungen - Unternehmenspolitik - Führungsstile - Arbeitsplatzsicherheit 	<p style="text-align: center;">= → keine Unzufriedenheit</p> <p style="text-align: center;">≠ → Unzufriedenheit</p>

Abbildung 1: Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg et al. (1959)

2.2.2 Modell der Determinanten nach Lawler (1973)

Das Modell von Lawler (1973) beachtet verstärkt die unterschiedlichen Aspekte der Arbeit. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsunzufriedenheit resultieren hier aus dem Verhältnis von subjektiv als angemessen empfundener Belohnung (B_s) und der tatsächlichen Belohnung für die Arbeit (B_t). Wenn die tatsächlich erhaltene Belohnung größer ist als die Erwartung, entsteht bei der Person ein positives Gefühl und es resultiert Zufriedenheit. Fällt jedoch die tatsächlich erhaltene Belohnung kleiner aus als die Erwartete, so werden bei den Mitarbeitern negative Gefühle entstehen und Unzufriedenheit auftreten.

Wenn gilt $B_t \geq B_s \rightarrow$ Mitarbeiter zufrieden (AZ)

Wenn gilt $B_t < B_s \rightarrow$ Mitarbeiter unzufrieden (AuZ)

Abbildung 2: Modell der Determinanten nach Lawler (1973)

Jedoch stellt sich auch die Frage ob eine höhere Belohnung, als erwartet, zu Spannungen wie Schuldgefühlen führt und somit Unzufriedenheit auftreten kann. Zu erwarten ist dies jedoch nur bei großen Divergenzen zwischen Erwartung und tatsächlicher Belohnung, jedenfalls geht dies aus den Gerechtigkeitstheorien hervor. Die Erwartung einer angemessenen Belohnung ergibt sich nach Lawler (1973) aus den subjektiven Investitionen in die Arbeit, dem Vergleich zu anderen Personen die in ihre Arbeit investieren und den wahrgenommenen Charakteristika der eigenen Arbeit. Der Autor sieht Zufriedenheit auf derselben Dimension wie Unzufriedenheit angesiedelt, und zwar genau im Gegensatz zueinander.

2.2.3 Modell nach Bruggemann et al. (1975)

Nach Bruggemann et al. (1975) gibt es verschiedene Arten von Arbeitszufriedenheit. Im Allgemeinen schildern sie die Arbeitszufriedenheit als ein Ergebnis einer Motivationsdynamik. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsunzufriedenheit sind somit bestimmt durch SOLL und IST-Vergleiche des Arbeitenden. Die Person vergleicht zwischen ihren eigenen Bedürfnissen/Erwartungen (= SOLL) und dem realen Zustand (= IST).

Je nachdem wie diese Vergleiche ablaufen, können sich nach Bruggemann et al. (1975) sechs verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsunzufriedenheit ergeben:

- Stabilisierte Arbeitszufriedenheit: ergibt sich, wenn geringe Divergenzen zwischen der erwarteten Belohnung und der gegebenen Belohnung besteht, und die Erwartungen der Person stabil bleiben.
- Progressive Arbeitszufriedenheit: resultiert, wenn die Erwartungen der Person steigen, die Belohnung aber gleich bleibt.
- Resignative Arbeitszufriedenheit: entsteht durch Ist-Soll-Divergenzen, die zu einer diffusen Unzufriedenheit führen, welche zu einer Senkung des Anspruchsniveaus führen.
- Pseudo Arbeitszufriedenheit: kommt zustande, wenn der Mitarbeiter sein Anspruchsniveau beibehält, seine Wahrnehmung korrigiert und die tatsächliche Belohnung aufwertet.
- Fixierte Arbeitsunzufriedenheit: besteht, wenn beim Arbeiter Ist-Soll-Divergenzen auftreten, keine Wahrnehmungsverzerrungen bestehen und keine Problemlösungen gesucht werden.
- Konstruktive Arbeitsunzufriedenheit: ist ähnlich wie fixierte Arbeitsunzufriedenheit zu sehen, allerdings wird hier aktiv nach Verbesserungen gesucht (Bruggemann, 1975).

Es wurde herausgefunden, dass bei einer Befragung zum Thema Arbeitszufriedenheit vier Fünftel der Befragten angeben, dass sie relativ zufrieden seien. Da stellt sich die Frage, warum es solche Studien überhaupt geben sollte. Jedoch wenn man sich das Modell von Bruggemann et al. ansieht, wird die Frage eindeutig beantwortet. Bedenkt man nämlich, dass von diesen vier Fünftel ein Teil resignativ zufrieden ist und ein weitere Teil pseudo-zufrieden ist und häufig unter psychosomatischen Beschwerden leidet, relativiert sich das Ergebnis und Untersuchungen zu diesem Thema bekommen einen wichtigen Stellenwert (Kirchler, 2008).

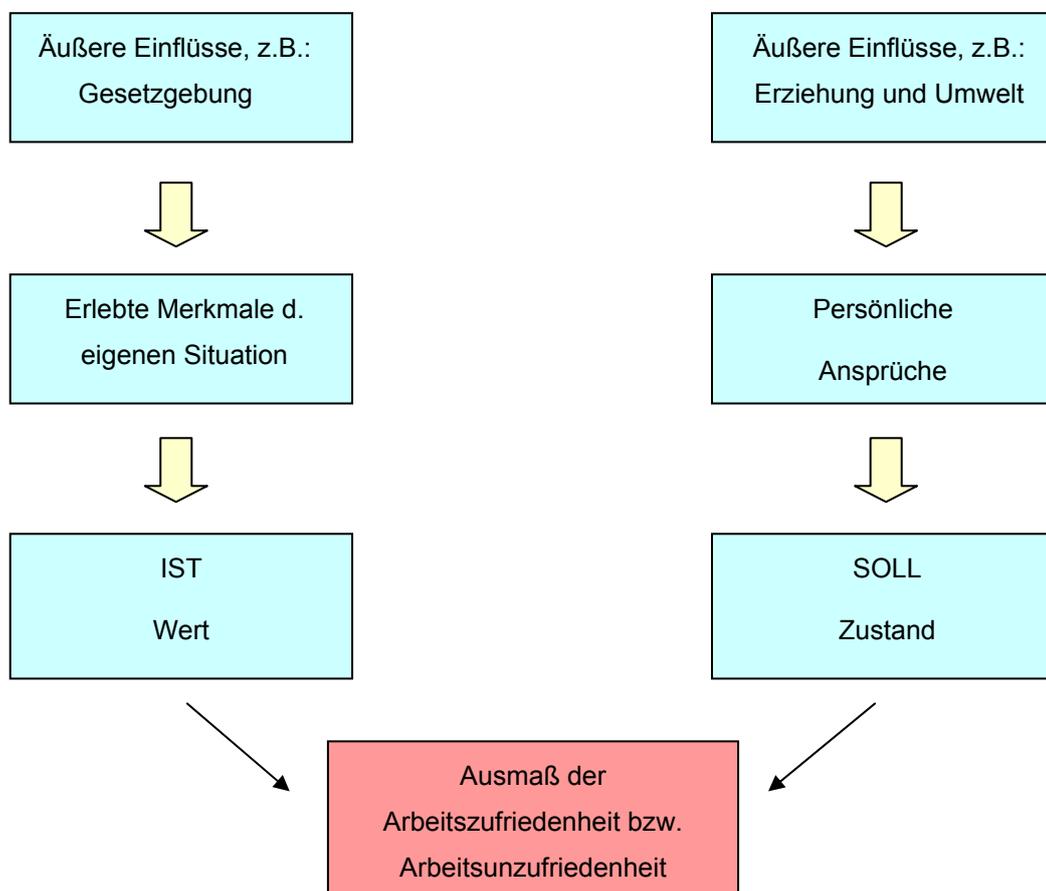


Abbildung 3: Modell nach Bruggemann (1975)

3 Genderaspekt

3.1 Der heutige Aspekt von der Frau im Beruf

Trotz der rechtlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf, ist der Arbeitsmarkt von einer Geschlechter-spezifischen Teilung geprägt. Es gibt die horizontale Segregation und die vertikale Segregation. Erstere besagt, dass Frauen öfter in unterschiedlichen Berufen, Branchen und Tätigkeitsfeldern als Männer zu finden sind. Die vertikale Segregation zeigt auf, dass Frauen jedoch kaum in höhere Hierarchieebenen vordringen können (Kirchler, 2008).

In Deutschland hat der Frauenanteil unter allen Studierenden in allen Studienrichtungen, also auch Medizin, zugenommen. Momentan ist es sogar so, dass sich mehr Frauen als Männer für einen medizinischen Studiengang entscheiden. Dementsprechend verzögert nimmt der Frauenanteil auch unter den Medizinerinnen im Berufsalltag zu. Während dem Studium lassen sich keine geschlechtsspezifischen Selektionseffekte bezüglich der Studiendauer oder des Studienabbruchs erkennen. Nach dem Start ins Berufsleben setzen dann jedoch Segregationsprozesse ein. Es zeigt sich dass sich die Geschlechter nicht gleichmäßig auf alle Facharztgebiete ausbreiten (horizontale Segregation), so gibt es Bereiche mit einem sehr kleinen Anteil an Frauen wie es beispielsweise in der Chirurgie, Orthopädie oder Urologie der Fall ist. Gegensätzlich dazu gibt es Bereiche mit einem überproportionalen Anteil an dort beschäftigten Frauen, wie beispielsweise die Psychiatrie, Anästhesie oder Kinderheilkunde. Desto höher die Ebene im Bezug auf Einkommen, Prestige, Verantwortung etc. sind, desto seltener sind dort Medizinerinnen anzutreffen (vertikale Segregation) (Hohner, Grote & Hoff, 2003).

Es ist demnach bekannt, dass Frauen trotz gleicher Fähigkeiten und Ausbildung wie ihre männlichen Kollegen, einen geringeren Berufserfolg haben. Möglicherweise hat es damit zu tun, dass Frauen einen größeren Beitrag zum „Familienleben“ leisten und dadurch schlechtere Voraussetzungen für ihre Karriere haben. Allerdings zeigt sich, dass auch Frauen ohne familiäre Bindungen weniger Erfolg haben. Neben dem Konflikt zwischen „Familienarbeit“

und „Erwerbsarbeit“, könnten auch Konflikte wie geschlechtsspezifische Sozialisation und unterschiedliche Interessensentwicklung, Geschlechterrollen und Geschlechtsrollenorientierung, sowie unterschiedliche Umweltchancen für Männer im Gegensatz zu Frauen, ausschlaggebend für unterschiedliche berufliche Erfolge sein (Abele, 2003).

Frauen und Männer sind, je nach gesellschaftlicher Erfordernisse und Stereotypen, in verschiedenen Berufen und Ebenen unterschiedlich glücklich. Wenn für Männer der Broterwerb und eine steile Karriere wichtig sind, dann müssten sich Männer in Berufen wo Autonomie und Verantwortung im Vordergrund steht, besser aufgehoben fühlen als Frauen (Kirchler, 2008).

3.2 Unterschiede zu Männern

Wie bereits erwähnt unterscheiden sich männliche und weibliche Studierende der Fachrichtung Medizin kaum nach Anzahl, Studiendauer oder Studienleistungen voneinander. In der Berufstätigkeit zeigen sich allerdings nach wie vor beträchtliche Unterschiede zwischen den beiden Geschlechtern. Bei Ärztinnen verläuft die berufliche Karriere häufiger diskontinuierlich und führt seltener in hohe bzw. höchste Ebenen, ganz im Gegensatz zu den männlichen Kollegen. Bei Frauen sind vielfältige Formen der Integration oder Segmentation von Berufs- und Privatleben zu finden, bei Ärzten überwiegt das Modell einer Segmentation der Lebenssphären. Man kann daher sehen, dass bei den männlichen Kollegen ein einheitlicheres Bild vorherrscht, allerdings wird das zeitliche Empfinden vom Berufsleben dominiert (Hohner, Grote & Hoff, 2003).

Bruggemann et. al. (1975) sagt, dass Frauen häufiger in niederen und weniger qualifizierten Positionen und generell niedrigeren Tätigkeitsniveaus als Männer anzutreffen sind. Weiteres erhalten sie eine geringe Bezahlung und es zeigt sich auch heute noch, dass Frauen vergleichsweise unterbezahlt sind und dies bei gleicher Qualifikation und gleichem Tätigkeitsfeld. Frauen müssen meist einer Doppelbelastung standhalten, welche rollentechnisch häufig für Haushalt und

Kindererziehung verantwortlich sind. Auch unterliegt eine Frau oft dem Drang nach Emanzipation und Verwirklichung bzw. Arbeitszwang durch steigende finanzielle Belastung. Auf die Arbeitszufriedenheit hat auch das Selbstbild der Frau einen Einfluss. So gibt es Unterschiede zwischen dem traditionellen Bild einer Frau und dem emanzipierten Bild einer Frau und ihrer Arbeitszufriedenheit.

3.3 Gender-Paradoxon

In der Literatur stößt man, im Bezug auf die Arbeitszufriedenheits-Forschung, auf ein umstrittenes Geschlechter-Paradoxon. Dieses Paradoxon besagt, dass Frauen trotz schlechterer Arbeitsbedingungen sowie schlechterer Aufstiegschancen und Lohndiskriminierung, eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen als Männer. Gründe für diese Ergebnisse ließen sich jedoch nie vollständig erklären (Clark, 1997).

Für das eben beschriebene Phänomen liefert Clark (1997) einen möglichen Erklärungsansatz. Er ging davon aus, dass die hohe Arbeitszufriedenheit von Frauen nicht daraus resultiert dass ihre Jobs wirklich besser waren als die der Männer. Seine Annahme bezog sich eher darauf, dass die Jobs der Frauen in der Vergangenheit so schlecht gewesen seien und deswegen ihre Erwartungen demzufolge auch geringer seien, als die der Männer. Durch die geringeren Erwartungen sei es den Frauen daher eher möglich Zufriedenheit gegenüber dem momentanen Job zu empfinden.

3.3.1 Kann man das Gender-Paradoxon verallgemeinern?

Im Grund genommen, muss man sagen, dass man dieses Paradoxon nicht verallgemeinern kann. Beweise liefern diesbezüglich die nachfolgend zusammengefassten Studien.

Sousa-Poza (2000) zeigte in ihrer Untersuchung, dass sich das Paradoxon nicht weltweit verallgemeinern lässt. Vorwiegend zeigt sich das Phänomen in

Großbritannien und den USA. Trotz der schlechteren Arbeitsbedingungen haben Frauen in diesen Ländern eine höhere Arbeitszufriedenheit.

Clark (1997) und Sousa-Poza (2003) meinen, dass dieses Paradoxon nicht mehr aktuell ist. Sie gehen davon aus, dass die verbesserte Situation am Arbeitsmarkt das Paradoxon beendet hat und Frauen aufgrund der besseren Verhältnisse zufrieden sind.

3.4 Stand der Forschung in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit von Medizinerinnen und Medizinern

Der Grund warum Frauen so viel seltener als Männer Karriere machen, ist auf ein komplexes Zusammenwirken sozialer und psychologischer Barrieren zurückzuführen (Sieverding, 2003).

Eine Studie von Sieverding (2003) zeigt, dass mögliche Ursachen darin liegen, dass es in Beurteilungsprozessen von Frauen zu Vorurteilen und Potenzialfehlschätzungen (insbesondere zu Unterschätzungen) kommt, da Führungsqualifikationen (wie Selbstsicherheit) eher mit dem männlichen als mit dem weiblichen Geschlechtsstereotyp assoziiert werden. Generell schätzten sich Frauen in dieser Studie in allen Phasen als deutlich weniger erfolgreich ein.

Jurkat und Reimer (2001) fanden bei einer Untersuchung an Krankenhausärzten sowie Niedergelassenen heraus, dass trotz großen Stress und hohen Belastungen bei beiden Geschlechtern eine recht hohe Arbeitszufriedenheit besteht. In allen Fachrichtungen gaben die MedizinerInnen an, im Großen und Ganzen bzw. sehr mit ihrem Beruf zufrieden zu sein.

In einer weiteren Studie von Jurkat et al. (2001) kam jedoch heraus, dass Ärztinnen eine höhere Arbeitszufriedenheit hatten als ihre männlichen Kollegen.

Cooper, Rout und Faragher (1989) zeigten anhand einer Studie, dass Frauen aufgrund der eigenen Verantwortung, der Freiheit in der Wahl der Arbeitsmethoden und der Vielfalt am Arbeitsplatz zufriedener sind als Männer.

Sibbald, Enzer, Cooper, Rout & Sutherland (2000) veröffentlichten eine Studie, welche die Arbeitszufriedenheit in drei hintereinander folgenden Jahren maß, wobei jeweils Ärztinnen zufriedener waren, als ihre männlichen Kollegen.

Duffy und Richard (2006) veröffentlichten eine Studie, bei der keine Geschlechterunterschiede zwischen Ärzten und Ärztinnen auftraten. Allerdings wurden fünf Faktoren bestimmt, welche die Arbeitszufriedenheit beeinflussen:

- Mitgefühl für Patienten,
- Bedeutung der eigenen Leistung,
- Kontinuität der Behandlung,
- Autonomie und
- persönliche Freizeit.

In einer Studie von Keeton, Fenner, Johnson und Hayward (2007) wurde herausgefunden, dass Männer und Frauen gleichermaßen mit ihrer beruflichen Karriere zufrieden waren, es zeigte sich kein Geschlechterunterschied.

Rosta, Nylenna und Aasland (2009) untersuchten norwegische und deutsche ÄrztInnen. Sie fanden heraus, dass norwegische MedizinerInnen eine höhere Arbeitszufriedenheit angaben als ihre deutschen Kollegen. Weiteres wurde erkannt, dass sowohl Lebenszufriedenheit als auch das Alter einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Bezüglich eines Geschlechterunterschieds, konnten keine signifikanten Unterschiede erkannt werden.

Burke, Koyuncu und Fiksenbaum (2009) untersuchten anhand einer Stichprobe von türkischen ÄrztInnen, ob es einen Geschlechterunterschied bezüglich der Arbeitszufriedenheit gibt. Sowohl Ärzte als auch Ärztinnen gaben bei der Untersuchung an, dass sie sich Überlastet und Unterbezahlt fühlen und weiteres beschreiben Beide eine eher geringere Arbeitszufriedenheit. Geschlechtsunterschiede wurden diesbezüglich von den Autoren nicht bestätigt.

4 Persönlichkeit

Persönlichkeitsmerkmale haben einen großen Einfluss auf die verschiedensten Themen der medizinischen Psychologie. Beispielsweise Arzt-Patient-Beziehung, Krankheitsbewältigung, Umgang mit dem Sterben, dem Tod und der Trauer etc. hängen von Persönlichkeitseigenschaften ab (Körner, Drapeau, Albani, Geyer, Schmutzer & Brähler, 2008).

Genau aus diesem Grund wird der Aspekt der Persönlichkeit in dieser Arbeit berücksichtigt und empirisch untersucht.

4.1 Definition von Persönlichkeit

Fiedler (2000) definiert Persönlichkeit und Persönlichkeitseigenschaften eines Menschen, als für ihn charakteristische Verhaltensweisen und Interaktionsmuster. Die Person kann mit ihrer Persönlichkeit, gesellschaftlichen und kulturellen Anforderungen und Erwartungen entsprechen. Etwas vereinfacht ausgedrückt: Es geht bei Persönlichkeit um charakteristische Verhaltensweisen und Interaktionsmuster.

Der Begriff „Persönlichkeit“ drückt ebenso wie der Begriff Individuum die Ganzheitlichkeit des Lebenssubjekts aus, die Persönlichkeit besteht nicht aus Einzelteilchen. Die Persönlichkeit stellt ein ganzheitliches Gebilde besonderer Art dar. Als Persönlichkeit wird man nicht geboren, zur Persönlichkeit wird man (Leontjew, 1982).

Derart unterschiedliche Definitionen kommen zustande, da während der jahrelangen Beschäftigung mit diesem Thema, unterschiedlichste theoretische Rahmen entwickelt wurden (Asendorpf, 2004).

4.2 Theorien der Persönlichkeit

Nachdem es eine Vielzahl von unterschiedlich fundierten Persönlichkeitstheorien gibt, und diese das Ausmaß dieser Arbeit überschreiten würden, wird im

folgenden Abschnitt eine kurze Übersicht von drei ausgewählten Theorien dargestellt.

4.2.1 Die Drei-Faktoren-Theorie von Eysenck

Eysenck schaffte mit seiner biologisch fundierten Theorie eine Verbindung zwischen Differentieller, Allgemeiner und Experimenteller Psychologie.

Seine Theorie ist gekennzeichnet durch:

- drei unabhängige Superfaktoren,
- das Bemühen um biologische Fundierung und
- die „hypothetico-deductive method“ (Faktorenanalyse als hypothesentestende sowie hypothesengenerierende Methode eingesetzt) (Gittler et al., 2004).

Folgende drei Faktoren wurden extrahiert:

- Extraversion/Introversion (E): ein extrovertierter Mensch ist gesellig, spontan, besucht gerne Partys und hat viele Freunde, während der Introvertierte unter anderem ruhig, zurückhaltend, nachdenklich und misstrauisch ist.
- Neurotizismus (N): diese Dimension beschäftigt sich mit Anspannung, Ängstlichkeit, Depressivität, Schüchternheit und geringem Selbstwertgefühl.
- Psychotizismus (P): ein hoher Wert bei dieser Dimension weist darauf hin, dass diese Personen eher einsam, unsensibel, unfürsorglich und ablehnend sind (Pervin, Cervone & John, 2005, S. 296-297).

Eysenck (1986, zitiert nach Pervin et al., 2005, S. 297) gab an, dass die eben beschriebenen Faktoren in verschiedenen Kulturen aufgedeckt werden können und dass es auch erbliche Komponenten bezüglich jeder Dimension gibt.

4.2.2 *Persönlichkeitstheorie von Cattell*

Das Ziel von Cattells faktorenanalytisch fundierter Theorie war es, ein Gesamtsystem menschlicher Eigenschaften zu schaffen. Er unterscheidet drei Datenarten:

- Q-Daten (questionnaire data), als reine Selbstbeschreibungen
- L-Daten (life data), biographische Merkmale, bzw. Verhaltensweisen, durch Beteiligung eines Dritten möglich,
- T-Daten (test data), aus objektiven Persönlichkeitstest und sollen somit höchste Objektivität gewährleisten.

Im Zuge einer Studie und einer Faktorenanalyse ergaben sich 16 Faktoren. Nach einer sogenannten schiefwinkligen Rotation ergaben sich teilweise hohe Zusammenhänge zwischen den 16 Primärfaktoren. Mithilfe einer neuerlichen Faktorenanalyse wurden fünf Sekundärfaktoren ermittelt.

Auf Basis dieser ermittelten Faktoren, entwickelte Cattell den 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test (16 PF), in den nachfolgenden beiden Abbildungen, werden die Faktoren beschrieben (Gittler & Arendasy, 2004).

Die fünf Sekundärfaktoren nach Cattell:

Pol 1	Pol 2
<p>Extraversion</p> <p>Anschlussfreudig, gesellig, begeisterungsfähig, warm, sucht die Gesellschaft anderer, selbstöffnungsbereit</p>	<p>Introversion</p> <p>Verschlossen, distanziert, zurückhaltend, selbstgenügsam, gerne allein, diskret, nachgiebig, konfliktvermeidend</p>

<p>Ängstlichkeit</p> <p>Selbstunsicher, sorgenvoll, verletzlich, angespannt, emotional instabil, empfindlich</p>	<p>Gelassenheit</p> <p>Ausgeglichen, selbstsicher, unbeschwert, entspannt, robust, geduldig, ruhig</p>
<p>Selbstkontrolle</p> <p>Konventionell, regelbewusst, planvoll, rigide, selbstbeherrscht, ordentlich</p>	<p>Unbeherrschtheit</p> <p>Unkonventionell, unangepasst, unorganisiert, unüberlegt, flexibel, impulsiv</p>
<p>Unabhängigkeit</p> <p>Willensstark, eigensinnig, durchsetzungsfähig, reserviert, unpersönlich</p>	<p>Anpassungsbereitschaft</p> <p>Harmoniebedürftig, kooperativ, warmherzig, verständnisvoll, mitfühlend</p>
<p>Unnachgiebigkeit</p> <p>Unflexibel, traditionalistisch, konservativ, auf dem Boden der Tatsachen stehend</p>	<p>Empfänglichkeit</p> <p>Experimentierfreudig, offen für Veränderung, phantasievoll, träumerisch</p>

Tabelle 1: Sekundärfaktoren des 16 PF-R

Die 16 Primärfaktoren nach Cattell:

Pol 1	Pol 2
<p>Wärme</p> <p>Warmherzig, aufmerksam für die Gefühle anderer, gerne in der Nähe anderer</p>	<p>Reserviertheit</p> <p>Reserviert, unpersönlich, distanziert, gerne allein</p>
<p>Hohes logisches Schlussfolgern</p> <p>Hohe Denkfähigkeit</p>	<p>Niedriges logisches Schlussfolgern</p> <p>Niedrige Denkfähigkeit</p>
<p>Emotionale Stabilität</p> <p>Ausgeglichen, zufrieden</p>	<p>Emotionale Instabilität</p> <p>Stimmungslabil, empfindlich</p>
<p>Dominanz</p> <p>Durchsetzungsfähig, zufrieden</p>	<p>Nachgiebigkeit</p> <p>Kooperativ, konfliktvermeidend</p>
<p>Lebhaftigkeit</p> <p>Ausgelassen, spontan, impulsiv, begeisterungsfähig, liebt Beachtung</p>	<p>Ernsthaftigkeit</p> <p>Zurückhaltend, bedacht, ernst, ruhig, schweigsam, vorsichtig, gemessen</p>
<p>Regelbewusstsein</p> <p>Regel-, pflichtbewusst, konventionelle kulturelle Werte (Disziplin, Zuverlässigkeit)</p>	<p>Unangepasstheit</p> <p>Unangepasst, nonkonformistisch, leichtsinnig</p>
<p>Soziale Kompetenz</p> <p>Sozial kompetent, kontaktstark</p>	<p>Schüchternheit</p> <p>Schüchtern, scheu, gehemmt, rational</p>

Empfindsamkeit Gefühlvoll, sentimental, feinsinnig	Sachlichkeit Nüchtern, unsentimental, rational
Wachsamkeit Argwöhnisch, skeptisch, misstrauisch	Vertrauen Vertrauensvoll, arglos, gutgläubig
Abgehobenheit Träumerisch, phantasievoll, ideenreich, kreativ	Bodenständigkeit Praktisch, vernünftig, auf dem Boden der Tatsachen stehend
Privatheit Verschlossen, diskret, sich nicht öffnend	Selbstöffnungsbereitschaft Zuversichtlich, selbstzufrieden
Besorgtheit Sorgenvoll, selbstzweifelnd, verletzlich	Selbstsicherheit Zuversichtlich, selbstzufrieden
Offenheit für Veränderung (Q1) Experimentierfreudig, aufgeschlossen für neue Ideen, Außergewöhnliches	Traditionalismus Am Gewohnten, am Altbewährten haftend, hinterfragt nicht, traditionalistisch
Selbstgenügsamkeit (Q2) Zurückgezogen, einzelgängerisch, gerne allein	Soziale Orientierung Anschlussfreudig, sucht Kontakt und Nähe zu anderen
Perfektionismus (Q3) Planvoll, systematisch, selbstdiszipliniert, sorgfältig, ordentlich, ordnungsliebend	Flexibilität Flexibel, ungenau, unorganisiert, legt wenig Wert auf Ordnung und Disziplin
Anspannung (Q4) Getrieben, nervös, reizbar	Entspannung

Tabelle 2: Primärfaktoren des 16 PF-R

4.2.3 Big Five

Das Modell der „Big Five“, welche ebenfalls faktorenanalytisch begründet ist, geht ursprünglich auf die Arbeiten von Norman (1963) zurück. Er suchte nach den wichtigsten, voneinander unabhängigen, persönlichkeitsbeschreibenden Faktoren. Dafür verwendete er Adjektivlisten, Fremdbeurteilungen und Selbstbeurteilungen. Nach Faktorisierung dieser Daten erhielt er fünf Faktoren: Extraversion, Agreeableness (Verträglichkeit), Conscientiousness (Gewissenhaftigkeit), Emotional Stability und Culture (Gittler et al., 2004).

1983 wurden diese Arbeiten von McCrae & Costa wieder aufgegriffen und ausgehend von einem ursprünglich Drei-Faktoren-Modell wurden letztendlich wieder fünf Faktoren extrahiert und in Nachfolgeuntersuchungen immer wieder bestätigt (Gittler et al., 2004).

Folgende fünf bestehende Faktoren, bilden die „Big Five“:

- Neurotizismus (N): Dieser Faktor beschreibt den Unterschied zwischen emotionaler Robustheit auf der einen Seite, und emotionaler Empfindsamkeit bzw. Ansprechbarkeit auf der Anderen.
- Extraversion (E): Zu extravertierten Menschen zählen sich jene, welche gesellig, freundlich, unternehmungsfreudig und aktiv sind. Sie gehen gerne unter Menschen und zu Menschenansammlungen, sie mögen Aufregung und Anregung und sind energisch, dominant, gesprächig und optimistisch. Introversion sollte bei dieser Dimension eher als Absent denn als Gegensatz zu Extraversion verstanden werden.
- Offenheit für Erfahrungen (O): Diese Facette erfasst das Interesse und Ausmaß an neuen Erfahrungen, Erlebnissen und Eindrücken.
- Verträglichkeit (A): Dieser Faktor beschreibt Einstellungen und gewohnheitsmäßige Verhaltensweisen in sozialen Beziehungen. Eine hohe Merkmalsausprägung zeigt sich, wenn Personen z. B. hilfsbereit, entgegenkommend, vertrauensbereit und bemüht anderen zu helfen (Altruismus), sind.
- Gewissenhaftigkeit (C): Die fünfte Dimension beschreibt den aktiven Prozess des Planens, der Organisation und Ausführung von Aufgaben. Eine hohe Merkmalsausprägung zeigt sich in zielstrebigen und willensstarken, leistungs- und pflichtbewussten, genauen, pünktlichen sowie zuverlässigen Verhalten (Berth & Goldschmidt, 2006).

Zahlreiche Studien haben bewiesen, dass das „Big Five“ - Modell einen gesicherten Ausgangspunkt für die Beschreibung der Persönlichkeit darstellt (McCrae & John, 1992). Mit den fünf Dimensionen hat man einen brauchbaren Satz zur Verfügung, mit denen individuelle Unterschiede erklärt werden können (Digman, 1990).

Weiteres haben die Forschungsarbeiten dieser fünf Faktoren zu der Entwicklung folgender Persönlichkeitsfragebogen geführt (Gittler et al., 2004):

- NEO-Personality Inventory (NEO-PI im englischsprachigen Raum);
- NEO-PI-R nach Costa & McCrae revidierte Form von Ostendorf und Angleitner, 2004;
- NEO-Five Factor Inventory (NEO-FFI von Borkenau & Ostendorf, 1993, für den deutschsprachigen Raum); welcher auch in dieser Arbeit Anwendung findet.

4.3 Stand der Forschung in Bezug zur Persönlichkeit

Bei einer Metanalyse von Judge, Heller & Mout (2002) wurden 163 unabhängige Stichproben in die Analyse mit aufgenommen. Die Ergebnisse zeigen, dass Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit und Extraversion die stärkste Korrelation zur Arbeitszufriedenheit aufweisen. Verträglichkeit und Offenheit für Erfahrungen weisen keine hohe Korrelation auf. Demnach liefern die drei Erstgenannten, in dieser Studie, eine signifikante Vorhersage für Arbeitszufriedenheit.

In einer Studie von Ilies und Judge (2002) kam heraus, dass die Stimmung mit der Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang steht, sowie dass die beiden Persönlichkeitsmerkmale Neurotizismus und Extraversion in einem durchschnittlichen Zusammenhang mit der Stimmung stehen.

In zwei Studien von Furnhama, Petridesa, Jacksonb & Cotterc, (2002) wurde ebenfalls die Beziehung zwischen Persönlichkeitseigenschaften und Arbeitszufriedenheit untersucht. In der ersten Studie zeigte sich, dass

Extraversion und Stabilität mit den Motivatoren korrelierten, sowie niedriger Psychozotismus mit den Hygienefaktoren korrelierte, während eine niedrige Psychotizismus Ausprägung mit dem Hygienefaktor korrelierte.

In der zweiten Studie wird berichtet, dass Persönlichkeitseigenschaften keinen stärkeren oder bleibenderen Einfluss haben, weder auf die Wichtigkeit ihrer Arbeit noch auf den Level der Arbeitszufriedenheit (Furnhama et al., 2002).

5 Burnout

5.1 Definition von Burnout

Der Begriff Burnout geht auf Freudenberger zurück, welcher 1974 seine Beobachtungen und Erfahrungen als Betreuer und Supervisor von Helfern aus den verschiedensten Sozialberufen zu diesem Begriff machte. Er bemerkte, dass vor allem besonders engagierte und pflichtbewusste Helfer häufig über körperliche Symptome wie Erschöpfung und Müdigkeit klagten, sowie zu gereizten, misstrauischen und unausgeglichene Arbeitskollegen wurden. Weiteres entwickelten sich bei den Betroffenen zunehmend negative und zynische Einstellungen zu den Klienten sowie der gesamten eigenen Arbeit. Oft waren zusätzlich auch depressive Verstimmungen zu beobachten (Büssing & Perrar, 1992).

Die Ursachen bzw. Risikofaktoren liegen zu einem großen Teil in der Arbeit selbst. Seien es ungünstige Umstände wie schlechte Organisation, häufige Notfalldienste, wenig positiver Anreiz, (wenn beispielsweise Dank und Anerkennung ausbleiben), einfach berufliche Unterstützung fehlt oder andere Ziele nicht klar definiert sind. Allerdings können die Ursachen auch in der Persönlichkeit verankert sein, wie beispielsweise persönliche Verletzbarkeit, übertriebene idealistische Vorstellungen, falsche Einteilung der eigenen Energie, eingeschränkte soziale Netzwerke sowie Eigenheiten der individuellen Lebensgeschichte (Lefebvre, 2005).

Das klinische Bild äußert zunächst eine Veränderung im Verhalten, die Betroffenen zeigen Demotivation, Verlangsamung, und beginnende Desorientierung. Weiteres kommen somatische Beschwerden, wie Schlafstörungen, Müdigkeit und wechselnde Schmerzzeichen, hinzu. Auch emotionale und affektive Symptome treten auf. Der Burnout Patient zeigt daher Gereiztheit, Trauer, Misstrauen, generelle schlechte Stimmung und Zynismus. Kognitive Symptome sind ebenfalls zu beobachten, es treten Beeinträchtigungen des Gedächtnisses und Urteilsvermögen sowie Konzentrationsschwierigkeiten auf, dies verursacht ein Gefühl der Unfähigkeit (Lefebvre, 2005).

Mit Maslach (1976) begann sich erstmals eine Psychologin mit diesem Phänomen zu beschäftigen. Maslach und Jackson (1984) meinten, dass Burnout ein Syndrom aus emotionaler Erschöpfung, Depersonalisation und reduzierter Leistungsfähigkeit sei. Besonders häufig käme dieses Phänomen bei Personen vor, welche mit Menschen arbeiten.

Emotionale Erschöpfung bezieht sich auf die Gefühle eines Menschen, durch deren Kontakt mit anderen Personen, überbeansprucht und ausgelaugt zu sein. Depersonalisation bezieht sich auf eine abgestumpfte und gefühllose Reaktion auf diese Personen, die normalerweise die Empfänger ihrer Fürsorge und Leistungen sind. Eingeschränkte persönliche Leistungsfähigkeit bezieht sich auf eine Reduktion ihres Gefühls an Kompetenz und erfolgreicher Ausführung in ihrer Arbeit mit Menschen (Maslach & Jackson, 1984).

Cherniss (1980a) definiert das Phänomen des Burnouts als ein Resultat eines transaktionalen Prozesses, welcher sich aus Arbeitsbelastungen, Stress und psychologischer Anpassung zusammensetzt. Als Reaktion darauf, ziehen sich ursprünglich engagierte Professionelle, durch die in der Arbeit erfahrene Stressoren, von ihrer Arbeit zurück. Vollkommen ausgeprägt ist der Burnout-Prozess, wenn die Betroffenen versuchen ihren Stress in der Arbeit defensiv zu bewältigen (Cherniss, 1980a, zitiert nach Büssing & Perrar, 1992).

Demnach ist Burnout durch ein intensives defensives Coping gekennzeichnet. Weiteres wird Burnout als ein Zustand emotionaler, körperlicher und geistiger Erschöpfung beschrieben. Allerdings soll dieser Zustand das Resultat andauernder und wiederholter emotionaler Belastung sein, welche im Zusammenhang mit intensivem, lang anhaltendem Einsatz für andere Menschen steht (Pines et al., 1983).

Es zeigt sich in der Literatur, dass eine Vielfalt wenig kohärenter Burnout-Definitionen existiert. Dementsprechend zeigt sich auch eine Unklarheit über die Ursachen, Wirkungen und Folgen, welche dem Burnout zugeschrieben werden (Büssing und Perrar, 1992).

Bis heute haben sich zwei Verfahren durchgesetzt um Burnout zu messen. Zum einem das Tedium Measure (TM) von Pines et al. (1983) und zum anderen das

Maslach Burnout Inventory (MBI) von Maslach und Jackson (1981, 1986). Beide Verfahren finden auch im deutschsprachigen Raum ihre Anwendung (Büssing und Ferrar, 1992).

5.2 Prävention

Prävention von Burnout ist ein besonders wichtiges Thema. Rechtzeitige und frühzeitige Reaktion mit geeigneten Gegenmaßnahmen, bei vorliegenden entsprechenden Anzeichen, soll helfen, ein Hinabrutschen in ein tiefes Burnout zu verhindern. Denn ist der Betroffene einmal abgerutscht, so wird Depression zu einem vorrangigen Problem und nur noch die Unterstützung eines Spezialisten kann Abhilfe verschaffen (Lefebvre, 2005).

Wichtig um wieder herauskommen zu können, ist die Änderung des Individuums selbst, die Verbesserung seiner Beziehungen und Kommunikation, sowie die Veränderung seiner Umgebung. Am besten beginnt man bei der Kommunikation, da sich dort am ehesten ein Erfolg erreichen lässt. Jedoch ist es auch hier, wie in vielen anderen Bereichen so, dass der erste Schritt darin besteht, sich des Problems überhaupt einmal bewusst zu werden (Lefebvre, 2005).

5.3 Stand der Forschung im Bezug zu Burnout

Laut Maslach (1982a) ist die Prävalenz von Burnout bei Männer und Frauen fast gleich. Dennoch gibt es kleine Unterschiede, auf die man nicht vergessen sollte. So scheinen Frauen mehr emotionale Erschöpfung zu erfahren als Männer. Männer haben hingegen mehr depersonalisierte und abgestumpfte Gefühle für die Personen, mit denen sie arbeiten. Möglicherweise sind diese Unterschiede auf die verschiedenen Geschlechterrollen zurückzuführen. Von Frauen wird erwartet, dass sie auf Gefühle Anderer eingehen und sie gelten als emotional, während Männer als hart und rational betrachtet werden.

Gamsjäger & Sauer (1996) führten eine Untersuchung an HauptschullehrerInnen durch und fanden keinen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern heraus. Statistisch gesehen sind sowohl Lehrer als auch Lehrerinnen gleichermaßen von Burnout betroffen.

Büssing (1992) zeigte mit seiner Untersuchung von Pflegekräften, dass Frauen einen insgesamt höheren Grad an der Ausprägung von Burnout aufweisen. Als Erklärung sieht er für die Frau ungünstigere Ressourcen (v.a. Kontroll- und Einflussmöglichkeiten) sowie Bewältigungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz.

Kumar, Fisher, Robinson, Hatcher & Bhagat (2007) führten eine Studie in Neuseeland durch. Psychiater wurden mittels eines soziodemographischen Fragebogens, dem Maslach Burnout Inventory (MBI) und dem Job Diagnostic Survey (JDS) befragt. Die Ergebnisse zeigten, dass die Prävalenz von Burnout vom Betrieb abhängig ist. 2/3 der Befragten beschrieben hohe emotionale Erschöpfung, mit einem ähnlich proportionalen Level von personaler Leistung. Depersonalisation scheint kein großes Problem dieser Stichprobe zu sein. Arbeitszufriedenheit blieb dennoch ziemlich hoch, trotz der hohen Prävalenz von Burnout, dennoch bestand ein Zusammenhang zwischen dem Burnout und dem Arbeitszufriedenheit Score (Kumar et al., 2007).

In einer Studie von Evans et al. (2006) wurden 610 Sozialarbeiter mittels Maslach Burnout Inventory (MBI), und bezüglich Arbeitszufriedenheitsausmaß befragt. 237 berichteten über einen höheren Level von emotionaler Erschöpfung und damit über einen niedrigen Level von Arbeitszufriedenheit. 111 Personen zeigten eine signifikante Symptomatik und Verzweiflung. Unterbewertete Gefühle bei der Arbeit, hohe Beanspruchung, eingeschränkter Entscheidungsfreiraum sowie Unzufriedenheit über den Standort, tragen zu schlechter Arbeitszufriedenheit und vielen Aspekten von Burnout bei (Evans et al., 2006).

In einer Studie von Schmidt (2006) wurde bei 349 Altenpflegekräften das Maß der Arbeitsbelastung mit Zeitdruck und Aufgabenkomplexität erhoben. Um diese Variable messen zu können, wurden klassische Belastungsfaktoren herangezogen. Auch in dieser Studie wurde unter anderem der Arbeitsbeschreibungsbogen von Neuberger und Allerbeck (1978) sowie der Maslach Burnout Inventory von Maslach und Jackson (1981), die übersetzte Version von Büssing und Perrar (1992), herangezogen. Die Zusammenhänge der Arbeitsbelastung mit der Arbeitszufriedenheit und der Burnout Dimension „persönliche Erfüllung“ fallen signifikant negativ aus. Mit den Dimensionen „Depersonalisation“ und „emotionale Erschöpfung“ fiel der Zusammenhang hingegen signifikant positiv aus. Diese Ergebnisse zeigen auch, dass im Gegensatz zur „emotionalen Erschöpfung“ und „Depersonalisation“ die persönliche Erfüllung geringer von situativen Belastungsfaktoren beeinflusst wird, sondern stärker mit persönlichkeitsnahen Faktoren wie beispielsweise Selbstkompetenz und Selbstwirksamkeit in Zusammenhang steht (Schmidt, 2006).

Thommasen et al. (2001) zeigte in seiner Untersuchung, dass Ärzte und Ärztinnen mit Depressionen oder Burnout eine wesentlich geringere Arbeitszufriedenheit aufwiesen.

Keeton et al. (2007) fanden heraus, dass Burnout einen hohen Zusammenhang mit der Zufriedenheit der eigenen Karriere hat.

EMPIRISCHER TEIL

6 Zielsetzungen, Fragestellungen und Hypothesen

6.1 Zielsetzung und Fragestellung

Vorrangiges Ziel dieser empirischen Arbeit ist die Untersuchung eines Genderunterschiedes in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit von Medizinerinnen und Medizinern. Es soll herausgefunden werden ob ein Unterschied bzw. Zusammenhang zwischen den Geschlechtern besteht, und wie sich dieser äußert.

Weiteres soll erforscht werden ob Arbeitszufriedenheit, neben dem Geschlecht, auch von anderen Faktoren beeinflusst wird. In dieser Diplomarbeit werden daher zusätzlich die Faktoren Persönlichkeitseigenschaften sowie Dimensionen des Burnouts näher betrachtet.

6.2 Hypothesen

Zunächst werden alle untersuchten Variablen miteinander in Bezug gesetzt und es soll beobachtet werden, ob Zusammenhänge bzw. Unterschiede zwischen den Gruppen bestehen. Es werden alle möglichen Kombinationen zwischen den einzelnen Skalen der Variablen dargestellt. Bei der Berechnung werden alle Hypothesen und alle Skalen mit einbezogen, bei der Ergebnisdarstellung werden jedoch nur jene Varianten beschrieben, die einen Zusammenhang, Unterschied oder Effekt aufweisen.

6.2.1 Zusammenhangshypothesen bezüglich Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeitseigenschaften

H₁(1): Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit (Zufriedenheit mit Kollegen, Vorgesetzten, der

Arbeitstätigkeit, den Arbeitsbedingungen, der Organisation und Leitung, der Entwicklung im Beruf, der Bezahlung) und Persönlichkeitseigenschaften (Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit einer Person).

6.2.2 Zusammenhangshypothesen bezüglich Arbeitszufriedenheit und Burnout

H₁(2): Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit (*Zufriedenheit mit Kollegen, Vorgesetzten, der Arbeitstätigkeit, den Arbeitsbedingungen, der Organisation und Leitung, der Entwicklung im Beruf, der Bezahlung*) und Burnout (*Depersonalisation, Emotionale Erschöpfung, Persönliche Erfüllung und Leistung und Betroffenheit*) einer Person.

6.2.3 Zusammenhangshypothesen bezüglich Persönlichkeitseigenschaften und Burnout Dimensionen

H₁(3): Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen Persönlichkeitseigenschaften (*Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit einer Person*) und Burnout (*Depersonalisation, Emotionale Erschöpfung, Persönliche Erfüllung und Leistung und Betroffenheit*) einer Person.

6.2.4 Ergänzende Hypothesen bezüglich Arbeitszufriedenheit, Persönlichkeit und Burnout

H₁(4): Das Geschlecht hat einen signifikanten Erklärungswert in Variablen der Arbeitszufriedenheit, der Persönlichkeitseigenschaften und des Burnouts.

H₁(5): Es gibt einen signifikanten Unterschied zwischen der globalen Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit vom Geschlecht.

6.2.4.1 Hypothese bezüglich Persönlichkeit

H₁(6): Es gibt einen signifikanten Unterschiede zwischen den fünf Persönlichkeitsdimensionen (*Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit einer Person*) in Abhängigkeit vom Geschlecht.

6.2.4.2 Hypothese bezüglich Burnout

H₁(7): Es gibt einen signifikanten Unterschiede in den vier Burnout-Dimensionen (*Depersonalisation, Emotionale Erschöpfung, Persönliche Erfüllung und Leistung und Betroffenheit*) in Abhängigkeit vom Geschlecht.

7 Methode

Die vorliegende Diplomarbeit ist ein Teil einer größer angelegten Untersuchung, welche an der Medizinischen Universität Wien durchgeführt wurde. Neben dem Aspekt der Persönlichkeitseigenschaften und dem Burnout, wurde in einer weiteren Arbeit von meiner Kollegin Nadine Jenko, Depression und Stress untersucht. Die Stichprobe der Untersuchung von meiner Kollegin und mir ist daher identisch, allerdings beschäftigten wir uns jeweils nur mit den vorher ausgewählten Aspekten näher.

Im Folgenden soll nun das Konzept, die Durchführung, die Auswertung sowie die Ergebnisse der Untersuchung präsentiert werden.

7.1 Untersuchungsplan und intendierte Stichprobe

Um Repräsentativität gewährleisten zu können, war es geplant eine möglichst große Stichprobe für diese Untersuchung zu rekrutieren. Für die Befragung sollten möglichst viele Ärztinnen, Ärzte sowie wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen welche ein Medizinstudium absolviert haben, erreicht werden.

Da es sich bei dieser Stichprobe um Mitarbeiter eines großen Spitals handelt, sollte vor Beginn der Testung das Einverständnis der Rechtsabteilung sowie der Datenschutzkommission eingeholt werden. Um dieses Einverständnis zu erwirken, sendeten wir, neben dem sechzehneitigen Fragebogen auch die sogenannte „Werbemail“, mit der die Mediziner und Medizinerinnen auf diese Studie aufmerksam gemacht werden sollten, per E-Mail an die zuständigen Gremien.

Die Daten sollten mittels Online-Fragebogen erhoben werden. Wir haben uns, für die Erstellung dieses Fragebogens, für die oFb-Online-Umfrage-Applikation entschieden. Es handelt sich dabei um ein Tool, mit dem man schnell und sicher einen Online-Fragebogen im Internet veröffentlichen und verwalten kann. Wir hatten vor, unseren Fragebogen an alle MedizinerInnen des Spitals via E-Mail zu senden, die Rücklaufquote konnte somit nicht von uns beeinflusst werden. Der

Stichprobenumfang wurde aus diesem Grund von Anfang an nicht explizit festgesetzt, es kam somit zu keiner systematischen Auswahl der Befragten, sondern wir waren auf die Freiwilligkeit der Teilnehmer angewiesen. Die Untersuchungsdauer wurde auf etwa 40 Minuten geschätzt. Nur vollständig ausgefüllte Fragebogen wurden von der Onlineplattform gespeichert und übermittelt.

Folgende Verfahren kamen insgesamt zur Anwendung (vgl. Jenko, 2010):

- Allgemeiner Fragebogen (selbstentworfen)
- Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB), (Allerbeck & Neuberger, 1978)
- NEO-Fünf-Faktoren Inventar (NEO-FFI), (Borkenau & Ostendorf, 1993)
- Trier Inventar zum chronischen Stress (TICS), (Schulz, Schlotz & Becker, 2004)
- Allgemeine Depressionsskala (ADS), (Bailer & Hautzinger, 1993)
- Maslach Burnout Inventory (MBI-D), (Büssing & Perrar, 1992)

7.1.1 Erhebungsinstrumente

7.1.1.1 Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)

Der Arbeitsbeschreibungsbogen (Neuberger & Allerbeck, 1978) misst die Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Arbeitssituation. Der Fragebogen besteht aus insgesamt 79 Items, welche sieben Bereichen zugeordnet sind. Die Bereiche werden wie folgt benannt und jeweils mit zwei Beispielitems dargestellt:

		ja	eher ja	eher nein	nein
➤	Kollegen				
1.	stur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	hilfsbereit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

➤ Vorgesetzter

10. ungerecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. aktiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

➤ Tätigkeit

23. gefällt mir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. langweilig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

➤ Arbeitsbedingungen

36. bequem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. schlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

➤ Organisation und Leitung

48. schwach	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. an der Meinung der Leute interessiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

➤ Entwicklung

62. gut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. sicher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

➤ Bezahlung

72. schlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73. fair	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abbildung 4: Beispielitems ABB

Die Beantwortung erfolgt auf einer 4-stufige Likert-Skala (ja/ eher ja/ eher nein/ nein). Die Reliabilität wird mit $\alpha = 0,8$ bis $\alpha = 0,91$ (Cronbach's Alpha) angegeben. Die Dauer des Fragebogens beträgt etwa 15 Minuten.

7.1.1.2 NEO- Fünf- Faktoren Inventar (NEO-FFI)

Das multidimensionale Persönlichkeitsinventar von Borkenau und Ostendorf (1993) erfasst die wichtigsten Bereiche individueller Unterschiede. Umfangreiche faktorenanalytische Studien haben gezeigt, dass der Einschätzung von Personen in Fragebogen und auf Adjektivskalen, fünf robuste Dimensionen zugrunde liegen. Das NEO-FFI erfasst mit insgesamt 60 Items folgende Dimensionen: Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrung, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit. Die Items sind in Form von Aussagen formuliert, die fünfstufig nach dem Grad der Zustimmung (starke Ablehnung (SA) / Ablehnung (A) / neutral (N) / Zustimmung (Z) / starke Zustimmung(SZ)) beurteilt werden. Für ein besseres Verständnis, wird pro Skala ein Beispiel angeführt. Damit klar ist, auf welche Skala sich das Beispiel bezieht, wird in Klammer auf die jeweilige Skala hingewiesen.

		SA	A	N	Z	SZ
1.	Ich bin nicht leicht beunruhigt. (Neurotizismus)	<input type="checkbox"/>				
2.	Ich habe gerne viele Leute um mich herum. (Extraversion)	<input type="checkbox"/>				
3.	Ich mag meine Zeit nicht mit Tagträumereien verschwenden. (Offenheit für Erfahrungen)	<input type="checkbox"/>				
4.	Ich versuche zu jedem, dem ich begegne, freundlich zu sein. (Verträglichkeit)	<input type="checkbox"/>				
5.	Ich halte meine Sachen ordentlich und sauber. (Gewissenhaftigkeit)	<input type="checkbox"/>				

Abbildung 5: Beispielitems NEO-FFI

Die Items sind teilweise positiv bzw. negativ gepolt. Alle Items gehen in jeweils eine Skala ein. Pro vorliegende Skala wird ein Summenwert gebildet. Die Bearbeitungsdauer des NEO-FFI beträgt ca.10 Minuten.

7.1.1.3 Maslach Burnout Inventory (MBI-D)

Büssing et al. (1992) entwickelten eine adaptierte Fassung des MBI, welche in mehreren Studien eingesetzt und untersucht wurde. Die deutschsprachige Version richtet sich stark nach den von Maslach und Jackson (1981) vorgegebenen Item-Inhalten sowie an deren Skalierung und erfasst, entsprechend der Burnout Konzeptionalisierung des MBI, anhand von 25 Items die vier hypothetischen Konstrukte:

- Emotionale Erschöpfung
- Persönliche Erfüllung und Leistung
- Depersonalisation
- Betroffenheit

Wobei auch in der deutschsprachigen Fassung, wie bei Maslach und Jackson, das letzte Konstrukt als optional behandelt wurde. Das MBI-D besteht, ebenso wie das englische Original, aus Häufigkeits- sowie Intensitätsantwortskalen. (Büssing und Perrar, 1992, S. 332)

Nicht nur das theoretische Grundkonzept und die Iteminhalte werden in der deutschsprachigen Fassung übernommen, sondern auch wesentliche formal-methodische Charakteristika vom MBI:

- Die Items werden als Aussagen formuliert, zu denen die Testpersonen den Grad ihrer Zustimmung angeben können
- Aus diesem eben erwähnten Grad zu den einzelnen Items, werden Gesamtwerte für die vier Burnout Skalen gebildet
- Das testtheoretische Konstruktprinzip orientiert sich an der klassischen Testtheorie (Lienert, 1969, zitiert nach Büssing und Perrar, 1992, S. 332)

Im MBI-D finden fünfstufige Antwortskalen ihre Anwendung, welche als gegenüberliegende Pole die Aussagen „sehr schwach“ bzw. „sehr selten“ im Gegensatz zu „sehr stark“ bzw. „sehr oft“ hat. Zuvor wird jedoch bei jedem Item die Möglichkeit gegeben, zu bestimmen ob das beschriebene Gefühl bzw. die beschriebene Situation überhaupt auftritt. Dies hat zur Folge, dass hier ein Range von 1 (das Gefühl/die Situation tritt nie auf) bis 6 (das Gefühl/die Situation tritt sehr oft bzw. sehr stark auf) möglich wird. Im Folgenden seien zu jeder Skala zwei Beispielitem angeführt:

➤ Emotionale Erschöpfung	1	2	3	4	5	6
Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt	<input type="checkbox"/>					
Der direkte Kontakt mit Menschen bei meiner Arbeit belastet mich zu stark	<input type="checkbox"/>					

➤ Persönliche Erfüllung und Leistung	1	2	3	4	5	6
Ich habe das Gefühl, dass ich durch meine Arbeit das Leben anderer Menschen positiv beeinflusse	<input type="checkbox"/>					
Ich bin in guter Stimmung, wenn ich intensiv mit meinen Patienten gearbeitet habe	<input type="checkbox"/>					

➤ Depersonalisation:

Ich glaube, dass ich manche Patienten so behandle, als wären sie unpersönliche „Objekte“	<input type="checkbox"/>				
Ich habe das Gefühl, dass Patienten mir die Schuld für einige ihrer Probleme geben	<input type="checkbox"/>				

➤ Betroffenheit:

Ich fühle mich von den Problemen meiner Patienten persönlich betroffen	<input type="checkbox"/>				
In vieler Hinsicht fühle ich mich ähnlich wie meine Patienten	<input type="checkbox"/>				

Abbildung 6: Beispielitems MBI-D

Bei dem Inventar gilt es nicht den Gesamtwert für Burnout zu berechnen, sondern die einzelnen Dimensionen sollen erfasst werden. Die Bearbeitungsdauer beträgt ungefähr fünf Minuten (Büssing und Perrar, 1992, S. 333).

7.1.1.4 Selbstentworfenen Zusatzfragen

Zusätzlich zu den bereits dargestellten Verfahren enthält der Fragebogen selbstentworfenen Einzelfragen. Diese Fragen wurden von uns am Anfang des Fragebogens platziert und dienen der Erweiterung des Informationsgehalts hinsichtlich spezifischer Themen. Außerdem dienen diese Fragen der eventuellen Weiterforschung und Vertiefung des Themas bzw. der Daten, durch Univ.- Prof. Dr. Godnic-Cvar und ihrer MitarbeiterInnen.

Dieser Teil bezieht sich auf soziodemographische Daten der Untersuchungsteilnehmer. Dabei werden Fragen zu Geschlecht, Alter, Familienstand, Kinder, Wohnsituation, Anstellung, Gehalt, Arbeitsklima sowie Arbeitszufriedenheit gestellt.

7.2 Untersuchung

7.2.1 Untersuchungsdurchführung

Die vorliegende Studie wurde von Univ.- Prof. Dr. Jasminka Godnic-Cvar und Ao. Univ.- Prof. Mag. Dr. Ullrike Willinger initiiert und betreut. Nach Einwilligung der Datenschutzkommission sowie kleinen Veränderungen bezüglich der Anonymität, konnten wir Anfang Februar 2010 mit der Untersuchung beginnen. Zunächst wurde an alle Ärztinnen, Ärzte sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Krankenhauses ein „Werbemail“ gesendet. In diesem wurde die Studie kurz vorgestellt und alle MitarbeiterInnen des Spitals, welche ein Medizinstudium absolviert haben, wurden ersucht dem Link in der E-Mail zu folgen und den Fragebogen zu bearbeiten. Weiteres wurde in dem Mail hingewiesen, dass die Onlineplattform des Fragebogens von 1. Februar 2010 bis 28. Februar 2010 geöffnet sei und nur in diesem Zeitraum die Möglichkeit bestünde den Fragebogen zu bearbeiten.

Die Umfrage erwies sich als sehr interessant, 1182 MitarbeiterInnen haben im vorgegebenen Zeitraum die Onlineplattform besucht. Von diesen Personen bilden 305 Personen die tatsächliche Stichprobe. 305 MedizinerInnen haben den gesamten Fragebogen bearbeitet und deren Daten wurden von der Onlineplattform übermittelt.

7.2.2 Stichprobenbeschreibung

7.2.2.1 Stichprobenumfang und Geschlechterverteilung

Insgesamt haben 305 Medizinerinnen und Mediziner an der Untersuchung teilgenommen, davon waren 161 (52,8%) männlich und 144 (47,2%) weiblich, siehe Tabelle 3.

	Häufigkeit	Prozent
Gültig männlich	161	52,8
weiblich	144	47,2
gesamt	305	100,00

Tabelle 3: Geschlechterverteilung

Der Chi-Quadrat-Test (Tabelle 4) ergibt keine signifikante Abweichung der beobachteten Häufigkeiten $\chi^2(1) = 0.95$; $p = .33$. Das vorliegende Ergebnis fällt nicht signifikant aus und eine Gleichverteilung der Geschlechter kann somit als gegeben angesehen werden (vgl. Jenko, 2010).

Tabelle 4: Chi-Quadrat-Test für Geschlechterverteilung

	Geschlecht
Chi-Quadrat	,948 ^a
df	1
Asymptotische Signifikanz	,330

- a. Bei 0 Zellen (0%) werden weniger als 5 Häufigkeiten erwartet. Die kleinste erwartete Zellenhäufigkeit ist 152,5.

7.2.2.2 Alter

Das Alter wurde aufgrund der Anonymität und nach Wunsch der Datenschutzkommission in Kategorien erhoben. Die Kategorien lagen bei der Untersuchung zwischen unter 20 und über 60 Jahre.

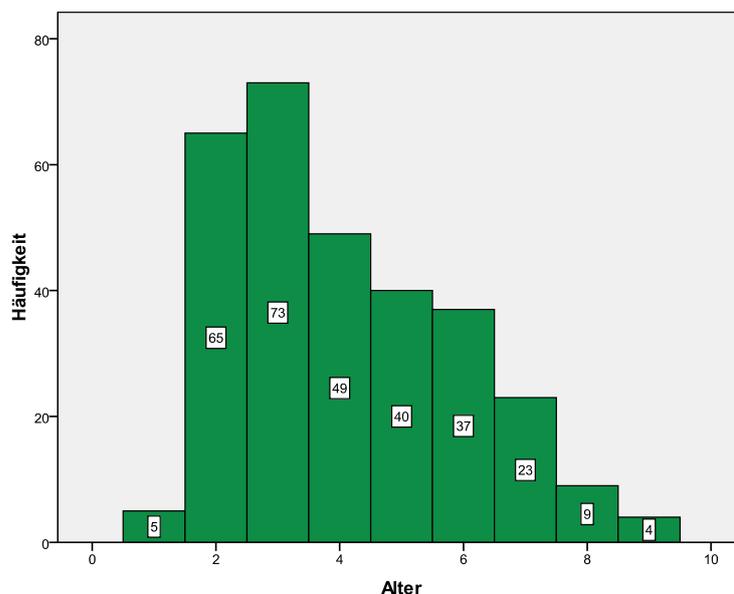


Abbildung 7: Altersverteilung

Kategorie 1 = 20-24 Jahre; Kategorie 2 = 25-29 Jahre; Kategorie 3 = 30-34 Jahre; Kategorie 4 = 35-39 Jahre; Kategorie 5 = 40-44 Jahre; Kategorie 6 = 45-49 Jahre; Kategorie 7 = 50-54 Jahre; Kategorie 8 = 55-59 Jahre; Kategorie 9 = 60 Jahre od. älter

Anhand von Abbildung 7 und Tabelle 5 wird ersichtlich, dass die meisten MitarbeiterInnen, die an der Studie teilnahmen, zwischen 25-29 (21,3%) und 30-34 (23,9%) Jahre alt waren. Aber auch zwischen 35-39 (16,1%) Jahre alt waren viele der Teilnehmer. Natürlich waren auch noch andere Altersstufen mit geringeren Prozentanteilen vertreten.

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	20-24 Jahre	5	1,6
	25-29 Jahre	65	21,3
	30-34 Jahre	73	23,9
	35-39 Jahre	49	16,1
	40-44 Jahre	40	13,1
	45-49 Jahre	37	12,1
	50-54 Jahre	23	7,5
	55-59 Jahre	9	3,0
	60 Jahre oder älter	4	1,3
	Gesamt	305	100,0

Tabelle 5: Altersverteilung

Durch den Vergleich von Männern und Frauen, kann erkannt werden, dass in dieser Stichprobe (Abbildung 8 und 9 sowie Tabelle 6) keine Frau teilgenommen hat, die über 59 Jahren alt ist. Hingegen gibt es vier Männern welche über 60 Jahren alt sind, die den Fragebogen vollständig bearbeitet haben. Ansonsten ist die Verteilung des Alters zwischen Männern und Frauen relativ ähnlich.

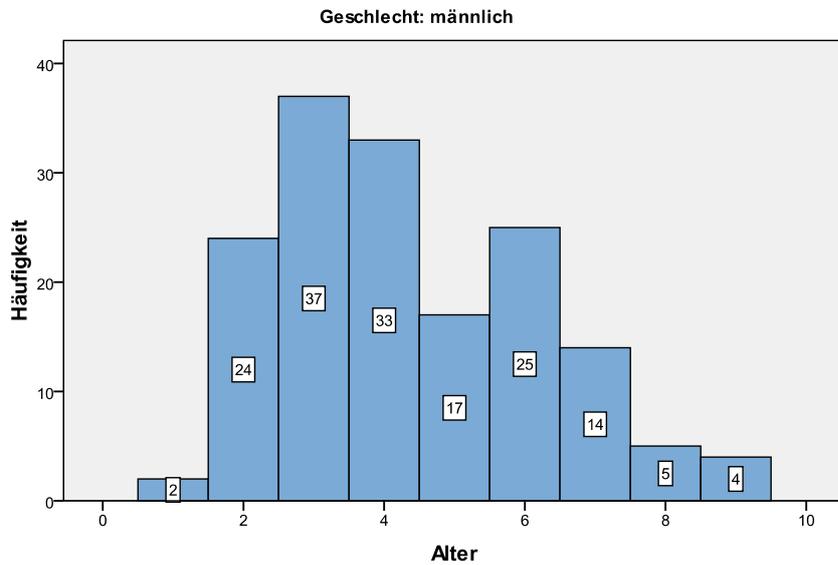


Abbildung 8: Altersverteilung bei Männern

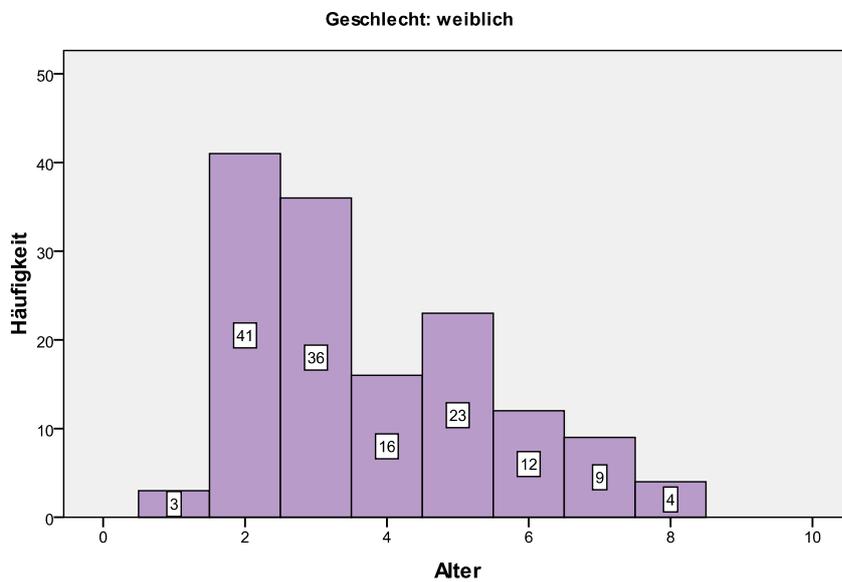


Abbildung 9: Altersverteilung bei Frauen

Kategorie 1 = 20-24 Jahre; Kategorie 2 = 25-29 Jahre; Kategorie 3 = 30-34 Jahre; Kategorie 4 = 35-39 Jahre; Kategorie 5 = 40-44 Jahre; Kategorie 6 = 45-49 Jahre; Kategorie 7 = 50-54 Jahre; Kategorie 8 = 55-59 Jahre; Kategorie 9 = 60 Jahre od. älter.

Geschlecht			Häufigkeit	Prozent
männlich	Gültig	20-24 Jahre	2	1,2
		25-29 Jahre	24	14,9
		30-34 Jahre	37	23,0
		35-39 Jahre	33	20,5
		40-44 Jahre	17	10,6
		45-49 Jahre	25	15,5
		50-54 Jahre	14	8,7
		55-59 Jahre	5	3,1
		60 Jahre oder älter	4	2,5
		Gesamt	161	100,0
weiblich	Gültig	20-24 Jahre	3	2,1
		25-29 Jahre	41	28,5
		30-34 Jahre	36	25,0
		35-39 Jahre	16	11,1
		40-44 Jahre	23	16,0
		45-49 Jahre	12	8,3
		50-54 Jahre	9	6,3
		55-59 Jahre	4	2,8
		Gesamt	144	100,0

Tabelle 6: Altersverteilung nach Geschlecht

Der Chi-Quadrat-Test ergibt eine signifikante Abweichung der beobachteten Häufigkeiten ($\chi^2(3) = 9.78$; $p = .021$). Dies lässt auf einen Zusammenhang zwischen Geschlecht und Alter schließen. (Cramer-V = .18), der Zusammenhang ist zwar gegeben, allerdings ist er sehr gering (Tabelle 7) (vgl. Jenko, 2010).

	Wert	df	Asymp. Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	9,781 ^a	3	,021
Likelihood- Quotient	9,850	3	,020
Zusammenhang linear-mit-linear	6,091	1	,014
Gültige Fälle	305		

a. Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 17,00.

Tabelle 7: Chi-Quadrat-Test Alter

7.2.2.3 Familienstand

Wie aus Tabelle 8 ersichtlich wird, ist der Großteil der befragten Personen ledig (49,8%). 115 (37,7%) MedizinerInnen sind verheiratet, wesentlich weniger sind geschieden oder befinden sich in einer sonstigen Verbindung.

	Häufigkeit	Prozent
ledig	152	49,8
verheiratet	115	37,7
geschieden	23	7,5
sonstiges	15	4,9
Gesamt	305	100,0

Tabelle 8: Familienstand

Betrachtet man den Familienstand der Stichprobe, gesplittet nach dem Geschlecht, so zeigt sich in den Abbildungen 10 und 11 sowie Tabelle 9, dass Ärztinnen (53,4%) im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen (46,6%) häufiger ledig sind. Ebenso sind die Frauen der untersuchten Stichprobe seltener verheiratet (31,3%), aber etwas häufiger geschieden (8,3%) als die Männer (43,5% und 8,8%) (vgl. Jenko, 2010).

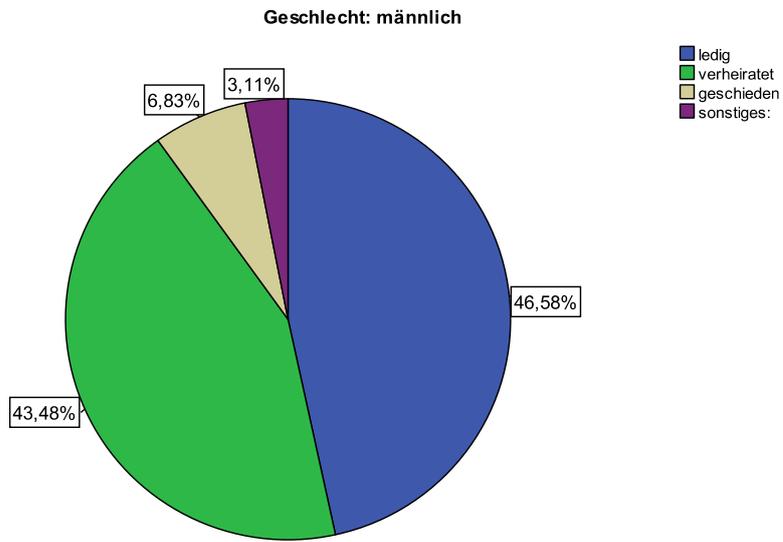


Abbildung 10: Familienstand der Männer

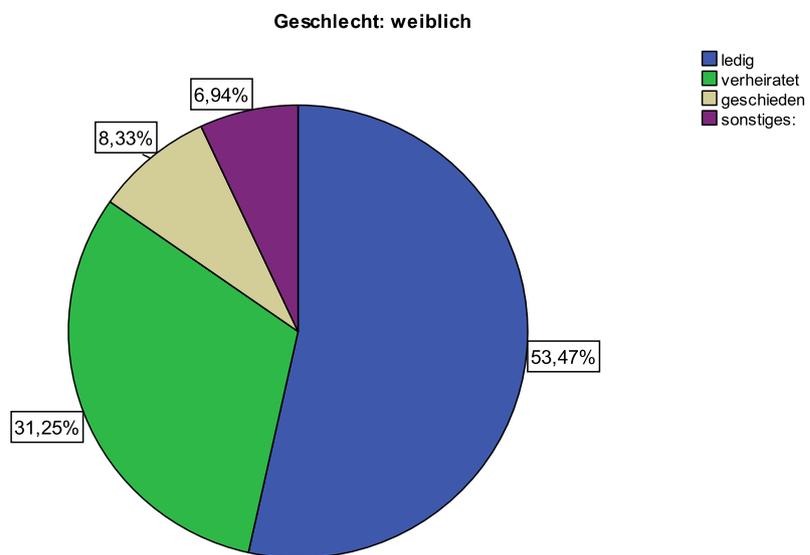


Abbildung 11: Familienstand der Frauen

Geschlecht			Häufigkeit	Prozent
männlich	Gültig	ledig	75	46,6
		verheiratet	70	43,5
		geschieden	11	6,8
		sonstiges:	5	3,1
		Gesamt	161	100,0
weiblich	Gültig	ledig	77	53,5
		verheiratet	45	31,3
		geschieden	12	8,3
		sonstiges:	10	6,9
		Gesamt	144	100,0

Tabelle 9: Familienstand getrennt nach Geschlecht

7.2.2.4 Anstellung in der Uniklinik

Anhand von Tabelle 10 kann man erkennen, dass der Schwerpunkt der Angestellten in der Patientenversorgung ($M = 48.14$) liegt. Wissenschaftliche sowie Administrative Tätigkeiten werden im Gegensatz zu Lehrtätigkeiten und Verwaltungstätigkeiten häufiger durchgeführt.

	Patienten- versorgung	Administrative Tätigkeit	Wissenschaftl. Tätigkeit	Lehrtätigkeit	Verwaltungs- tätigkeit
Mittelwert	48,14	16,51	22,59	6,16	5,21
Median	50,00	10,00	10,00	5,00	,00
Standardabweichung	28,453	15,292	25,957	6,961	11,042
Varianz	809,582	233,856	673,743	48,449	121,922

Tabelle 10: Anstellung in der Uniklinik

Nachfolgend soll auch der Unterschied zwischen dem Geschlecht und der Anstellung in der Klinik näher hinterfragt werden. Hierfür ist Tabelle 11 zu betrachten, es kann beobachtet werden, dass die Verteilung der Männer und Frauen bei der Anstellung sehr ähnlich ist. Lediglich bei den wissenschaftlichen

Tätigkeiten sind Medizinerinnen ($M = 25.04$) häufiger vertreten als Mediziner ($M = 20.39$) (vgl. Jenko,2010).

Geschlecht	Patienten- versorgung	Administrative Tätigkeit	Wissenschaftl. Tätigkeit	Lehrtätigkeit	Verwaltungs- tätigkeit
Männlich					
Mittelwert	48,18	16,99	20,39	7,20	6,15
Median	50,00	15,00	10,00	5,00	,00
Standardabweichung	27,366	14,651	23,470	7,382	10,992
Varianz	748,924	214,637	550,837	54,489	120,816
Weiblich					
Mittelwert	48,10	15,99	25,04	4,99	4,17
Median	50,00	10,00	15,00	5,00	,00
Standardabweichung	29,717	16,014	28,363	6,278	11,042
Varianz	883,109	256,461	804,460	39,412	121,916

Tabelle 11: Anstellung in der Uniklinik getrennt nach Geschlecht

7.2.2.5 Dienstverhältnis

Bei der Ansicht der Dienstverhältnisse in Tabelle 12 zeigt sich, dass die Bediensteten Großteils (63,6%) einen befristeten Vertrag haben. Nur 104 (34,1%) der insgesamt 305 befragten Personen sind unbefristet angestellt und 7 (2,3%) haben ein anderwärtiges Dienstverhältnis.

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	befristet	194	63,6
	unbefristet	104	34,1
	sonstiges	7	2,3
	Gesamt	305	100,0

Tabelle 12: Dienstverhältnis

Betrachtet man nun das Dienstverhältnis getrennt nach dem Geschlecht so zeigt sich in Tabelle 13, dass Frauen (72,2%) wesentlich häufiger ein befristetes Dienstverhältnis haben als Männer (55,9%). Während bei den Ärzten 42,2 Prozent unbefristet angestellt sind, sind es bei den Frauen lediglich 25,0 Prozent.

Mit Hilfe des Chi-Quadrat-Tests kann in Tabelle 14 gezeigt werden, dass es einen Zusammenhang zwischen Geschlecht und Anstellungsverhältnis gibt. ($\chi^2(1) = 9.81; p = .002$) → dieses signifikante Ergebnis zeigt, dass die Verteilung der Männer und Frauen in Bezug auf das Dienstverhältnis ungleich ist. Anhand des Cramer-V = .18 kann man sehen, dass dieser Zusammenhang jedoch nur sehr gering ist (vgl. Jenko, 2010).

Geschlecht			Häufigkeit	Prozent
männlich	Gültig	befristet	90	55,9
		unbefristet	68	42,2
		sonstiges	3	1,9
		Gesamt	161	100,0
weiblich	Gültig	befristet	104	72,2
		unbefristet	36	25,0
		sonstiges	4	2,8
		Gesamt	144	100,0

Tabelle 13: Dienstverhältnis getrennt nach Geschlecht

	Wert	df	Asymp. Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	9,805 ^a	1	,002
Likelihood- Quotient	9,931	1	,002
Zusammenhang linear-mit-linear	9,772	1	,002
Gültige Fälle	298		

Tabelle 14: Chi-Quadrat-Test der Geschlechterverteilung über das Dienstverhältnis

7.2.2.6 Position der Bediensteten

In Tabelle 15 kann gezeigt werden, dass 209 (68,5%) Testpersonen keine leitende Position in der Klinik ausüben. 96 (31,5%) hingegen führen eine leitende Position aus. Möchte man diese Ergebnisse nun für Männer und Frauen getrennt betrachten, erkennt man in Tabelle 16, dass mehr Männer (39,8%) eine leitende Position haben als Frauen (22,2%).

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nicht leitend	194	63,6
	leitend (Ambulanz, Station, Team, usw.)	104	34,1
	Gesamt	305	100,0

Tabelle 15: Position der Bediensteten

Geschlecht			Häufigkeit	Prozent
männlich	Gültig	nicht leitend	97	60,2
		leitend (Ambulanz, Station, Team, usw.)	64	39,8
		Gesamt	161	100,0
weiblich	Gültig	nicht leitend	112	77,8
		leitend (Ambulanz, Station, Team, usw.)	32	22,2
		Gesamt	144	100,0

Tabelle 16: Position der Bediensteten nach Geschlecht

Tabelle 17 liefert durch den Chi-Quadrat-Test ein signifikantes Ergebnis, ($\chi^2(1) = 10,83$; $p = .001$). Es gibt demnach einen Zusammenhang zwischen dem Geschlecht der Person und seiner Position (leitend/nicht leitend). Cramer-V = .19 zeigt, dass trotz des vorhandenen Zusammenhangs, dieser nur sehr gering ausfällt (vgl. Jenko, 2010).

	Wert	df	Asymp. Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	10,829 ^a	1	,001
Likelihood- Quotient	11,003	1	,001
Zusammenhang linear-mit-linear	10,794	1	,001
Gültige Fälle	305		

Tabelle 17: Chi-Quadrat-Test der Geschlechterverteilung über die Position

7.2.2.7 Wochenstunden

Bezüglich der Wochenstunden, die ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin in diesem Spital verbringt, zeigt sich in Tabelle 18, dass der größte Teil (26,9%) 70 – 79 Stunden arbeitet. 68 Personen (22,3%) verbringen 60 – 69 Stunden pro Woche mit ihrer Arbeit. Natürlich gibt es auch Personen die weniger, beziehungsweise mehr Stunden pro Woche arbeiten, allerdings nimmt die Verteilung zu den Rändern hin ab.

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	29 Std./Wo. Od. weniger	18	5,9
	etwa 30-39 Std./Wo.	8	2,6
	etwa 40-49 Std./Wo.	36	11,8
	etwa 50-59 Std./Wo.	35	11,5
	etwa 60-69 Std./Wo.	68	22,3
	etwa 70-79 Std./Wo.	82	26,9
	etwa 80-89 Std./Wo.	37	12,1
	etwa 90-99 Std./Wo.	9	3,0
	100 Std./Wo. oder mehr	12	3,9
	Gesamt	305	100,0

Tabelle 18: Wochenstunden

Werden die Geschlechter getrennt bezüglich ihrer Wochenstunden betrachtet, so lässt sich in Tabelle 19 erkennen, dass vor allem die Männer den höchsten Anteil nämlich 31,1% derer bilden, die 70 – 79 Stunden in der Arbeit verbringen, bei den Frauen sind es 22,2%. Auch bei der Kategorie 60 – 69 Stunden pro Woche, bilden die Männer (26,7%) einen höheren Anteil als die Frauen (17,4%). In den Abbildungen 12 und 13 zeigt sich generell, dass die Verteilung bei den Frauen viel inhomogener ausfällt. So sind die meisten Männer zwischen 60 und 70 Stunden pro Woche dienstlich beschäftigt, während die Frauen eine ähnliche Verteilung zwischen 40 – 79 Stunden aufweisen (vgl. Jenko, 2010).

Geschlecht			Häufigkeit	Prozent
männlich	Gültig	29 Std./Wo. oder weniger	3	1,9
		etwa 30-39 Std./Wo.	2	1,2
		etwa 40-49 Std./Wo.	11	6,8
		etwa 50-59 Std./Wo.	16	9,9
		etwa 60-69 Std./Wo.	43	26,7
		etwa 70-79 Std./Wo.	50	31,1
		etwa 80-89 Std./Wo.	24	14,9
		etwa 90-99 Std./Wo.	5	3,1
		100 Std./Wo. oder mehr	7	4,3
		Gesamt	161	100,0
weiblich	Gültig	29 Std./Wo. oder weniger	15	10,4
		etwa 30-39 Std./Wo.	6	4,2
		etwa 40-49 Std./Wo.	25	17,4
		etwa 50-59 Std./Wo.	19	13,2
		etwa 60-69 Std./Wo.	25	17,4
		etwa 70-79 Std./Wo.	32	22,2
		etwa 80-89 Std./Wo.	13	9,0
		etwa 90-99 Std./Wo.	4	2,8
		100 Std./Wo. oder mehr	5	3,5
		Gesamt	144	100,0

Tabelle 19: Wochenstunden getrennt nach Geschlecht

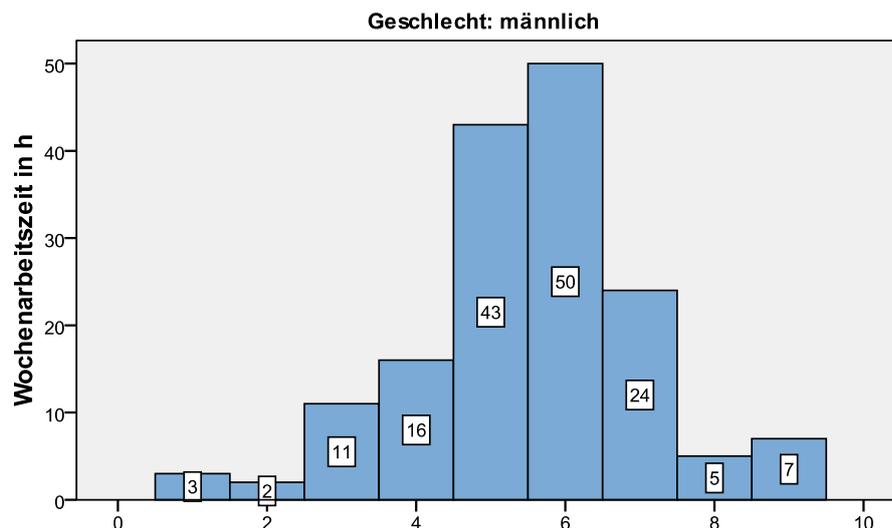


Abbildung 12: Wochenstunden der Männer

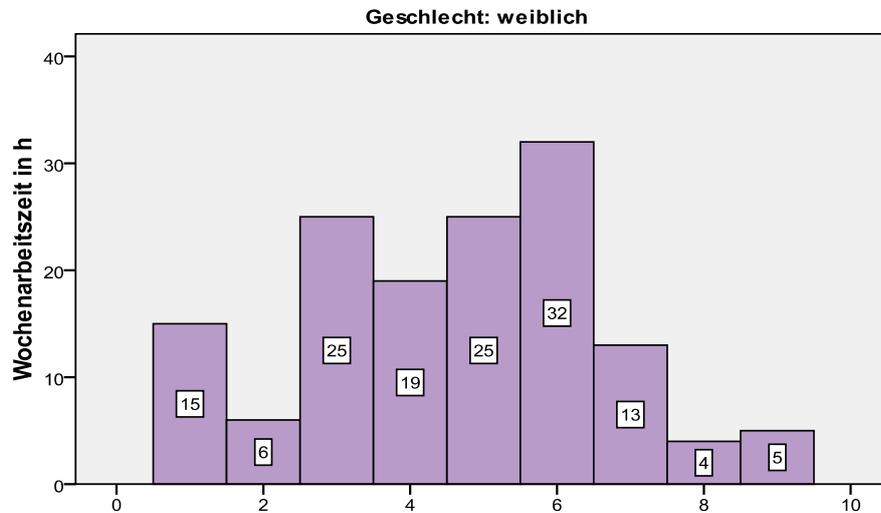


Abbildung 13: Wochenstunden der Frauen

Kategorie 1 = 29 std./Wo. oder weniger; Kategorie 2 = etwa 30-39 Std./Wo.; Kategorie 3 = 40-49 Std./Wo.; Kategorie 4 = 50-59 Std./Wo. ; Kategorie 5 = 60-69 Std./Wo.; Kategorie 6 = 70-79 Std./Wo.; Kategorie 7 = 80-89 Std./Wo.; Kategorie 8 = 90-99 Std./Wo; Kategorie 9 = 100 Std./Wo. oder mehr

7.3 Beschreibung der verwendeten Auswerteverfahren

Bei der statistischen Analyse der Daten kamen folgende Verfahren zum Einsatz (Bortz & Döring, 2006):

7.3.1 Chi-Quadrat -Test

Beim Chi-Quadrat-Test wird in einer Stichprobe untersucht, ob zwei Merkmale unabhängig voneinander auftreten (Nullhypothese) oder ob die beiden Merkmale miteinander (statistisch) in Beziehung stehen bzw. voneinander abhängig sind (Alternativhypothese).

7.3.2 Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson

Die Produkt-Moment-Korrelation überprüft, ob zwischen zwei Variablen ein linearer Zusammenhang besteht. Der Korrelationskoeffizient zeigt Richtung und Stärke dieses Zusammenhangs an. Voraussetzungen für die Anwendung dieses Verfahrens sind Intervallskalenniveau und Normalverteilung der Daten.

7.3.3 *t*-Test unabhängig

Beim *t*-Test für unabhängige Stichproben wird überprüft, ob die Mittelwertsdifferenz zwischen zwei Gruppen signifikant ausfällt. Voraussetzungen für die Anwendung dieses Verfahrens sind Normalverteilung oder zumindest Intervallskalenniveau der Daten. Da der *t*-Test unabhängig dazu dient, die Mittelwerte von zwei verschiedenen Gruppen von Personen miteinander zu vergleichen, müssen die Testwerte unabhängig voneinander sein und die Varianzen der Gruppen homogen sein.

7.3.4 Levene Test

Mit diesem Verfahren wird geprüft, ob die Varianzen von Stichproben homogen sind. Wenn der Test signifikant ausfällt, bedeutet dies, dass die Stichprobenvarianzen inhomogen sind.

7.3.5 Box-M-Test

Der Box-M-Test wird verwendet, um zu überprüfen, ob die Kovarianzmatrizen der abhängigen Variablen über die Gruppen gleich sind. Erhält man bei diesem Test ein signifikantes Ergebnis, so spricht dies für die Inhomogenität der Kovarianzmatrizen.

7.3.6 Diskriminanzanalyse

Bei der Diskriminanzanalyse handelt es sich um ein strukturbildendes und hypothesentestendes Verfahren. Es wird einem Individuum ein Merkmal zugeordnet. Dieses Merkmal, welches in der vorliegenden Arbeit das Geschlecht ist, soll vorhergesagt werden. Vereinfacht gesagt, soll mittels der

Diskriminanzanalyse erkannt werden, welche erhobenen Variablen (Arbeitszufriedenheit, Persönlichkeitseigenschaften, Burnout) das Geschlecht hervor sagen können. Damit kann erkannt werden, welche Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Bezug auf ihre Antworten bzw. Variablen bestehen und wird daher zur Prüfung der Brauchbarkeit dieser Gruppenzuordnung herangezogen.

Voraussetzungen der Diskriminanzanalyse:

Folgende Kriterien sind nach Bortz et al. (2006) zufolge bei der Anwendung zu beachten:

- Mindestens Intervallskalenniveau der unabhängigen Variablen
- Nominale Skalenniveau der Abhängigen Variablen
- multivariate Normalverteilung der unabhängigen Variablen
- Gleichheit der Varianz-Kovarianzmatrizen

8 Ergebnisse

Alle hier folgenden Ergebnisse und Diagramme wurden mittels SPSS 17.0 für Windows durchgeführt. Zu Beginn werden die Daten deskriptiv beschrieben und folgend die zuvor aufgestellten Hypothesen dieser Untersuchung rechnerisch überprüft.

8.1 Deskriptivstatistik der Erhebungsinstrumente

Bei den verwendeten Verfahren wird von einer Normalverteilung ausgegangen, da der zentrale Grenzwertsatz besagt, dass sich die Verteilung ab einer Stichprobengröße von $N \geq 31$ der Normalverteilung nähert (Bortz et al., 2006).

8.1.1 Der Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)

Betrachtet man die einzelnen Skalen (Tabelle 20), welche im ABB beschrieben werden, so zeigt sich, dass Männer in jeder Skala [„Zufriedenheit mit Kollegen“ (Mean mk), „Zufriedenheit mit den Vorgesetzten“ (Mean mv), zur „Zufriedenheit mit der Tätigkeit“ (Mean mt), „Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen“ (Mean ma), Zufriedenheit mit der Organisation und Leitung“ (Mean ol), „Zufriedenheit mit der Entwicklung“ (Mean me), „Zufriedenheit mit der Bezahlung“ (Mean mb)] einen geringeren Mittelwert aufweisen, als ihre weiblichen Kolleginnen.

Selbst beim Globalwert der „Arbeitszufriedenheit“ (Mean abb) zeigt sich, dass Mediziner einen niedrigeren Mittelwert erreichen als Medizinerinnen (Tabelle 20) (vgl. Jenko, 2010).

Geschlecht		Mean mk	Mean mv	Mean mt	Mean ma	Mean ol	Mean me	Mean mb	Mean abb
Männer	N Gültig	161	161	161	161	161	161	161	161
	Mittelwert	2,97	2,73	3,24	2,28	1,96	2,50	1,96	2,53
	Standardabweichung	,522	,715	,582	,572	,574	,709	,738	,364
	Schiefe	-,251	-,221	-,865	,248	,646	,081	,713	-,065
Frauen	N Gültig	144	144	144	144	144	144	144	144
	Mittelwert	3,06	2,99	3,34	2,32	2,31	2,61	2,27	2,71
	Standardabweichung	,601	,699	,479	,603	,671	,737	,811	,452
	Schiefe	-,462	-,522	-1,019	,192	,356	-,215	,305	-,207

Tabelle 20: Verteilung des ABB

8.1.2 NEO FFI

Auch bei näherer Betrachtung des NEO FFI , zeigt sich in Tabelle 21, dass Männer bei jeder Skala [„Neurotizismus“ (Mean neuro), „Extraversion“ (Mean extra), „Offenheit für Erfahrungen“ (Mean offen), „Verträglichkeit“ (Mean vertr), sowie „Gewissenhaftigkeit“ (Mean gewis)] einen geringeren Mittelwert als Frauen aufweisen. Teilweise sind diese Differenzen jedoch sehr gering, welches an dieser Stelle noch nicht interpretiert werden soll.

Geschlecht		Mean neuro	Mean extra	Mean offen	Mean vertr	Mean gewsc
Männer	N Gültig	161	161	161	161	161
	Mittelwert	2,33	3,53	3,71	3,69	4,00
	Standardabweichung	,647	,470	,468	,462	,490
	Schiefe	,574	-,260	-,454	-,046	-,642
Frauen	N Gültig	144	144	144	144	144
	Mittelwert	2,66	3,56	3,72	3,79	4,02
	Standardabweichung	,601	,441	,449	,478	,470
	Schiefe	,307	,071	-,331	-,226	-,381

Tabelle 21: Verteilung des NEO-FFI

8.1.3 MBI

Auch bei diesem Verfahren, stellen sich Männer bei jeder Skala [„Deperonalisation“ (Mean depers), „Emotionale Erschöpfung“ (Mean emot), „Persönliche Erfüllung und Leistung“ (Mean pers), sowie „Betroffenheit“ (Mean betr)] mit einem niedrigeren Mittelwert als ihre weiblichen Kollegen dar (Tabelle 22).

Geschlecht		Mean depers	Mean emot	Mean pers	Mean betr
Männer	N Gültig	161	161	161	161
	Mittelwert	2,23	2,96	2,20	2,21
	Standardabweichung	3,379	,994	2,139	,820
	Schiefe	-11,313	,266	-10,403	,716
Frauen	N Gültig	144	144	144	144
	Mittelwert	2,31	3,09	2,52	2,39
	Standardabweichung	,934	1,012	,743	,840
	Schiefe	,657	-,038	,949	,274

Tabelle 22: Verteilung des MBI

8.2 Deskriptive Ergebnisse und Hypothesenprüfung

8.2.1 Zusammenhangshypothesen

Alle hier folgenden Zusammenhangshypothesen wurden mittels Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson berechnet, da alle Voraussetzungen zur folgenden Berechnung erfüllt waren. Um die Stärke des Zusammenhangs bzw. die Höhe des Korrelationskoeffizienten interpretieren zu können wurde folgende Einteilung nach Borzt und Döring (2006) herangezogen:

0,1 bis 0,29 geringe Korrelationen

0,3 bis 0,49 mittlere Korrelationen

≥ 0,5 hoher Korrelationen

Um eine übersichtliche Darstellung zu ermöglichen, sowie wichtige Zusammenhänge hervorheben zu können, werden lediglich jene Hypothesen näher beschreiben, welche einen mittleren bis hohen Zusammenhang/Korrelation aufweisen.

In den nachfolgenden Tabellen sind, zur besseren Übersicht, die Korrelationen farblich gekennzeichnet:

- geringe Korrelationen (gelb)
- mittlere Korrelationen (grün) und
- hohe Korrelationen (rot)

Für die markierten Zusammenhänge wird die Alternativhypothese angenommen und die Nullhypothese verworfen. Lediglich bei keiner Markierung ist kein Zusammenhang nachzuweisen und die Nullhypothese wird angenommen.

8.2.1.1 Zusammenhang zwischen Aspekten der Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeitseigenschaften

Die inferenzstatistische Auswertung der Hypothese $H_1(1)$: „Es besteht ein sign. Zusammenhang zw. der Arbeitszufriedenheit (*Zufriedenheit mit Kollegen, Vorgesetzten, der Arbeitstätigkeit, den Arbeitsbedingungen, der Organisation und Leitung, der Entwicklung im Beruf, der Bezahlung*) und Persönlichkeitseigenschaften (*Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit einer Person*) ergab einen mittleren Zusammenhang zwischen den folgenden Skalen (siehe Tabelle 23):

- Arbeitstätigkeit einer Person und Neurotizismus

Das Ergebnis ($N = 305$, $r = -0.312$, $p \leq .0001$) ist signifikant und stellt eine *mittlere* Korrelation dar.

		<i>Mean neuro</i>	<i>Mean extra</i>	<i>Mean offen</i>	<i>Mean vertr</i>	<i>Mean gewis</i>
Mean mk	Korrelation nach Pearson	-,201**	,153**	,056	,259**	,101
	Sign. (2-seitig)	,000	,007	,327	,000	,078
	N	305	305	305	305	305
Mean mv	Korrelation nach Pearson	-,102	,066	,093	,207**	,106
	Sign. (2-seitig)	,077	,251	,107	,000	,064
	N	305	305	305	305	305
Mean mt	Korrelation nach Pearson	-,312**	,233**	,002	,174**	,212**
	Sign. (2-seitig)	,000	,000	,971	,002	,000
	N	305	305	305	305	305
Mean ma	Korrelation nach Pearson	-,141*	-,026	-,091	,037	,079
	Sign. (2-seitig)	,014	,650	,113	,520	,166
	N	305	305	305	305	305
Mean ol	Korrelation nach Pearson	-,094	,127*	-,018	,232**	,088
	Sign. (2-seitig)	,101	,027	,753	,000	,126
	N	305	305	305	305	305
Mean me	Korrelation nach Pearson	-,239**	,231**	,016	,279**	,122*
	Sign. (2-seitig)	,000	,000	,783	,000	,033
	N	305	305	305	305	305
Mean mb	Korrelation nach Pearson	,074	,066	,041	,227**	-,110
	Sign. (2-seitig)	,200	,249	,473	,000	,055
	N	305	305	305	305	305

Tabelle 23: Signifikanzprüfung der Hypothese $H_1(1)$ mittels Korrelation nach Pearson

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

8.2.1.2 Zusammenhang zwischen Aspekten der Arbeitszufriedenheit und Burnout Dimensionen.

Die inferenzstatistische Auswertung der Hypothese **H₁(2)**: „Es besteht ein sign. Zusammenhang zw. der Arbeitszufriedenheit (Zufriedenheit mit Kollegen, Vorgesetzten, der Arbeitstätigkeit, den Arbeitsbedingungen, der Organisation und Leitung, der Entwicklung im Beruf, der Bezahlung) und Burnout (Depersonalisation, Emotionale Erschöpfung, Persönliche Erfüllung und Leistung und Betroffenheit) einer Person“ ergab bei den folgenden Skalen einen *mittleren* Zusammenhang (siehe Tabelle 24):

- Arbeitstätigkeit einer Person in Zusammenhang mit Emotionale Erschöpfung

Das Ergebnis (N = 305, r = - 0.380, p ≤ .0001) ist signifikant und stellt eine *mittlere* Korrelation dar.

- Arbeitsbedingung einer Person und Emotionaler Erschöpfung einer Person

Das Ergebnis (N = 305, r = - 0.400, p ≤ .0001) ist signifikant und stellt eine *mittlere* Korrelation dar.

- Entwicklung in der Arbeit und Emotionaler Erschöpfung einer Person

Das Ergebnis (N = 305, r = - 0.340, p ≤ .0001) ist signifikant und stellt eine *mittlere* Korrelation dar.

		<i>Mean depers</i>	<i>Mean emot</i>	<i>Mean pers</i>	<i>Mean betr</i>
Mean mk	Korrelation nach Pearson	-,124*	-,261**	-,085	-,168**
	Sign. (2-seitig)	,031	,000	,138	,003
	N	305	305	305	305

Mean mv	Korrelation nach Pearson	,005	-,231**	,062	-,231**
	Sign. (2-seitig)	,925	,000	,282	,000
	N	305	305	305	305
Mean mt	Korrelation nach Pearson	-,126*	-,380**	-,154**	-,206**
	Sign. (2-seitig)	,028	,000	,007	,000
	N	305	305	305	305
Mean ma	Korrelation nach Pearson	-,046	-,400**	,019	-,171**
	Sign. (2-seitig)	,427	,000	,746	,003
	N	305	305	305	305
Mean ol	Korrelation nach Pearson	-,105	-,251**	-,040	-,119*
	Sign. (2-seitig)	,068	,000	,486	,037
	N	305	305	305	305
Mean me	Korrelation nach Pearson	-,110	-,340**	-,123*	-,165**
	Sign. (2-seitig)	,054	,000	,032	,004
	N	305	305	305	305
Mean mb	Korrelation nach Pearson	,048	-,154**	,076	-,117*
	Sign. (2-seitig)	,400	,007	,185	,041
	N	305	305	305	305

Tabelle 24: Signifikanzüberprüfung der Hypothese $H_1(2)$ mittels Korrelation nach Pearson

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

8.2.1.3 Zusammenhang zwischen Persönlichkeitseigenschaften und Burnout Dimensionen.

Die inferenzstatistische Auswertung der Hypothese $H_1(3)$: „Es besteht ein sign. Zusammenhang zw. Persönlichkeitseigenschaften (*Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit einer Person*) und Burnout (*Depersonalisation, Emotionale Erschöpfung, Persönliche Erfüllung und Leistung und Betroffenheit*) einer Person“ ergab bei folgenden Skalen ein *mittleren bis hohen* Zusammenhang (siehe Tabelle 25):

➤ Neurotizismus und Emotionaler Erschöpfung einer Person Das Ergebnis (N = 305, r = **0.543**, $p \leq .0001$) ist signifikant und stellt eine *hohe* Korrelation dar.

➤ Neurotizismus und Betroffenheit einer Person

Das Ergebnis (N = 305, r = **0.323**, $p \leq .0001$) ist signifikant und stellt eine *mittlere* Korrelation dar.

Tabelle 25: Signifikanzüberprüfung der Hypothese H₁(3) mittels Korrelation nach Pearson

		<i>Mean depers</i>	<i>Mean emot</i>	<i>Mean pers</i>	<i>Mean betr</i>
Mean neuro	Korrelation nach Pearson	,038	,543**	,119*	,323**
	Sign. (2-seitig)	,513	,000	,038	,000
	N	305	305	305	305
Mean extra	Korrelation nach Pearson	-,022	-,242**	-,127*	-,109
	Sign. (2-seitig)	,704	,000	,026	,058
	N	305	305	305	305
Mean offen	Korrelation nach Pearson	-,047	-,012	-,097	,076
	Sign. (2-seitig)	,416	,838	,090	,183
	N	305	305	305	305
Mean vertr	Korrelation nach Pearson	-,158**	-,146*	-,096	-,142*
	Sign. (2-seitig)	,006	,011	,095	,013
	N	305	305	305	305
Mean gewsc	Korrelation nach Pearson	-,098	-,199**	-,131*	-,214**
	Sign. (2-seitig)	,088	,000	,022	,000
	N	305	305	305	305

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

8.2.2 Diskriminanzanalyse

Die Diskriminanzanalyse wird angewendet um die $H_1(4)$: „Das Geschlecht hat einen Erklärungswert in Variablen der Arbeitszufriedenheit, der Persönlichkeitseigenschaften und des Burnouts.“ beantworten zu können.

Ziel dieser Arbeit ist es die Unterschiedlichkeit zwischen Geschlecht (abhängige Variable) hinsichtlich verschiedener Ausprägungen bezüglich Arbeitszufriedenheit, Persönlichkeitseigenschaften sowie Burnout (unabhängige Variablen) festzustellen. Die für die Durchführung einer Diskriminanzanalyse vorgeschriebenen Skalenniveaus werden sowohl von der unabhängigen als auch von der abhängigen Variablen erfüllt. Ebenso kann die Gleichheit der Varianz-Kovarianzmatrizen angenommen werden. Der Box-M-Test liefert ein signifikantes Ergebnis [$F(449,65)$, $p = .0001$]. Die Voraussetzung der multivariaten Normalverteilung ist grundsätzlich erfüllt.

8.2.2.1 Ergebnisse

Mittels Diskriminanzanalyse ist es möglich, ein Individuum aufgrund von Merkmalen einer, zwei oder auch mehreren vorgegebenen Gruppen zuzuordnen.

Tabelle 26 zeigt, wie gut die 16 Variablen, getrennt voneinander betrachtet, zwischen den beiden Gruppen trennen. Es kann erkannt werden, dass einige Variablen signifikant zur Unterscheidung der Geschlechter beitragen. Die Variablen „Arbeitszufriedenheit mit Vorgesetzten“ (mean mv) [$F(1, 303) = 10.2$, $p = .002$], „Arbeitszufriedenheit mit Organisation und Leitung“ (mean ol) [$F(1, 303) = 23.94$, $p \leq .0001$], „Zufriedenheit mit der Bezahlung“ (mean mb) [$F(1, 303) = 11.89$, $p = .001$], und „Neurotizismus“ (mean neuro) [$F(1,303) = 21.55$, $p = p \leq .0001$] diskriminieren zwischen den Gruppen der Männer und Frauen. Die Skala „Betroffenheit“ (mean betr) aus dem MBI liefert ein tendenziell signifikantes Ergebnis [$F(1, 303) = 3.65$, $p = .057$] und kann somit auch zur Diskriminierung zwischen den beiden Gruppen (Männer/Frauen) mit Vorsicht herangezogen werden. Diese fünf Variablen tragen daher dazu bei, dass die Personen dem richtigen Geschlecht zugewiesen werden können. Allen anderen Variablen kann diese Eigenschaft nicht zugeschrieben werden.

	Wilks-Lambda	F	df1	df2	Signifikanz
meanmk	,994	1,971	1	303	,161
meanmv	,967	10,200	1	303	,002
meanmt	,991	2,713	1	303	,101
meanma	,999	,430	1	303	,512
meanol	,927	23,943	1	303	,000
meanme	,994	1,758	1	303	,186
meanmb	,962	11,885	1	303	,001
mean_neuro	,934	21,549	1	303	,000
mean_extra	,999	,352	1	303	,553
mean_offen	1,000	,024	1	303	,877
mean_vertr	,990	3,036	1	303	,082
mean_gewsc	,999	,170	1	303	,680
mean_depers	1,000	,076	1	303	,783
mean_emot	,995	1,444	1	303	,230
mean_pers	,991	2,900	1	303	,090
mean_betr	,988	3,654	1	303	,057

Tabelle 26: Gleichheit der Gruppenmittelwert

Test der Funktion(en)	Wilks-Lambda	Chi-Quadrat	df	Signifikanz
1	,758	81,707	16	,000

Tabelle 27: Wilks' Lamda

Die in dieser Studie durchgeführte Diskriminanzanalyse erweist sich als signifikant [$\chi^2(16) = 81.707$; $p \leq .0001$], dies bedeutet, dass die eben genannten Variablen einen signifikanten Erklärungswert haben. (siehe Tabelle 27)

Wie in Tabelle 28 sichtbar wird, liefert die Diskriminanzanalyse einen Eigenwert von .319 und eine Kanonische Korrelation von .492. Es können somit einige wenige Variablen zwischen Männern und Frauen unterscheiden.

Funktion	Eigenwert	% der Varianz	Kumulierte %	Kanonische Korrelation
1	,319 ^a	100,0	100,0	,492

a. Die ersten 1 kanonischen Diskriminanzfunktionen werden in dieser Analyse verwendet.

Tabelle 28: Eigenwerte

		Vorhergesagte Gruppenzugehörigkeit		Gesamt
		männlich	weiblich	
Anzahl	männlich	122	39	161
	weiblich	43	101	144
%	männlich	75,8	24,2	100,0
	weiblich	29,9	70,1	100,0

a.73,1% der ursprünglich gruppierten Fälle wurden korrekt klassifiziert.

Tabelle 29: Klassifizierungsergebnisse

In Tabelle 29 kann man erkennen, dass 75,8% der Männer und 29,9% der Frauen richtig klassifiziert werden konnten.

Betrachtet man nun nochmals die **H₁(4)**: *„Das Geschlecht hat einen Erklärungswert in Variablen der Arbeitszufriedenheit, der Persönlichkeitseigenschaften und des Burnouts“*, so kann mit den eben geschilderten Ergebnissen erkannt werden, dass das Geschlecht einen Erklärungswert sowohl in Bezug auf einige Skalen der Arbeitszufriedenheit, der Persönlichkeitseigenschaften sowie tendenziell auch des Burnouts liefert. Zusammenfassend und vereinfacht ausgedrückt, gibt es in einigen Skalen einen Geschlechterunterschied.

8.2.2.2 Unterschiedshypothese

Um die **H₁(5)**: *„Es gibt einen signifikanten Unterschied zwischen der globalen Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit vom Geschlecht“*, Überprüfen zu können, wurde mittels SPSS 17.0 ein t-Test für unabhängige Stichproben gerechnet.

Da der *t*-Test unabhängig dazu dient, die Mittelwerte von zwei verschiedenen Gruppen von Personen miteinander zu vergleichen, müssen die Testwerte unabhängig voneinander sein und die Varianzen der Gruppen homogen sein.

Die Varianzen sind nicht ganz homogen, was sich in Tabelle 30 beim Levene Test zeigt. [$F(303) = 6.44, p = .012$]. Die Homogenität wird somit verworfen, die Varianzen sind heterogen. Frauen und Männer streuen nicht gleich, die Frauen streuen stärker als die Männer. Auf Grund dessen werden die Ergebnisse des *t*-Tests mit heterogenen Varianzen herangezogen.

Der Mittelwertsvergleich [*t*-Test: $t(274.41) = -3.87; p \leq .0001$] zeigt, dass sich Frauen und Männer hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit signifikant unterscheiden. D.h. Männer ($M = 2.53; SD = .36$) geben eine signifikant schlechtere Arbeitszufriedenheit an, Frauen sind demnach in Bezug auf ihre globale Arbeitszufriedenheit zufriedener ($M = 2.71; SD = .45$), siehe Tabelle 31. Dieses Ergebnis kann momentan jedoch nur nach der Signifikanz beurteilt werden, damit eine genauere Aussage gemacht werden kann, wird im Anschluss die Effektgröße händisch, nach folgender Formel, berechnet (Bortz et al., 2006, S. 606 - 607):

$$\hat{\delta} = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\hat{\sigma}} \quad \hat{\sigma} = \sqrt{\frac{(n_1 - 1)\hat{\sigma}_1 + (n_2 - 1)\hat{\sigma}_2}{(n_1 - 1) + (n_2 - 1)}}$$

Mit dem Ergebnis der Effektgröße ($\delta = 0.45$) zeigt sich laut Bortz et al. (2006, S. 667), dass es einen Unterschied zwischen Männern und Frauen bezüglich ihrer Arbeitszufriedenheit gibt und dieser einen mittelgroßen Effekt hat.

	Levene- Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
								95% Konfidenzintervall der Differenz	
	F	Sign.	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	Untere	Obere
Mean	6,435	,012	-3,916	303	,000	-,18329	,04681	-,27540	-,09117
abb gleich									
Var. nicht gleich			-3,869	274,407	,000	-,18329	,04737	-,27655	-,09003

Tabelle 30: t-Test

	Geschlecht	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Mean	männlich	161	2,5297	,36409	,02869
abb	weiblich	144	2,7130	,45231	,03769

Tabelle 31: Gruppenstatistiken - Männer und Frauen

8.2.3 Persönlichkeit

Die inferenzstatistische Auswertung der $H_1(6)$: Es gibt Unterschiede zwischen den fünf Persönlichkeitsdimensionen (*Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit einer Person*) in Abhängigkeit vom Geschlecht, wurde mittels *t*-Test durchgeführt.

Die Varianzen sind homogen, was sich in Tabelle 32 beim Levene Test zeigt. Die Homogenität wird somit angenommen. Der Mittelwertsvergleich (Tabelle 34) zeigt, dass auf der Skala „Neurotizismus“ [$t(303) = -4.64; p \leq .0001$] ein großer

Unterschied zwischen den Geschlechtern besteht. Frauen ($M = 2.66$; $SD = .60$) beschreiben sich auf dieser Skala deutlich höher als ihre männlichen Kollegen ($M = 2.33$; $SD = .65$) (siehe Tabelle 33).

Die Skala „Verträglichkeit“ liefert ein tendenziell signifikantes Ergebnis [$t(303) = -1.74$; $p \leq .082$]. Es zeigt sich, dass Frauen ($M = 3.79$; $SD = .48$) hier einen tendenziell höheren Wert erreichen als Männer ($M = 3.69$; $SD = .46$).

Um eine genauere Aussage über diese Ergebnisse machen zu können, werden die Effektgrößen der beiden Skalen, nach oben genannter Formel, berechnet.

Die Effektgröße der Skala „Neurotizismus“ in Abhängigkeit vom Geschlecht $\delta = 0.485$, weist laut Bortz et al. (2006, S. 606) auf einen annähernd mittleren Effekt hin.

Die Effektgröße der Skala „Verträglichkeit“ in Abhängigkeit vom Geschlecht $\delta = 0.200$, deutet laut Bortz et al. (2006, S. 606) auf einen geringen Effekt hin.

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit					95% Konfidenzintervall der Differenz	
		F	Sign.	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	Untere	Obere
Mean neuro	Var. gleich	1,215	,271	-4,642	303	,000	-,333	,072	-,474	-,192
	Var. nicht gleich			-4,661	302,547	,000	-,333	,071	-,474	-,192
Mean extra	Var. gleich	,212	,646	-,594	303	,553	-,031	,052	-,134	,0720
	Var. nicht Gleich			-,596	302,333	,552	-,031	,052	-,134	,0712

Mean	Var.	,107	,744	-,155	303	,877	-,00815	,05263	-,11172	,09542
offen	gleich									
	Var. nicht gleich			-,155	301,473	,877	-,00815	,05251	-,11149	,09519
Mean	Var.	,137	,711	-1,742	303	,082	-,09385	,05387	-,19985	,01215
Vertr.	gleich									
	Var. nicht gleich			-1,739	296,540	,083	-,09385	,05397	-,20007	,01237
Mean	Var.	,048	,826	-,412	303	,680	-,02275	,05516	-,13131	,08580
gewsc	gleich									
	Var. nicht gleich			-,413	301,512	,680	-,02275	,05504	-,13106	,08555

Tabelle 32: t-Test Persönlichkeit

	Geschlecht	N	Mittelwert	Standard- abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Mean neuro	Männlich	161	2,326	,647	,051
	weiblich	144	2,659	,601	,050
Mean extra	männlich	161	3,528	,470	,037
	weiblich	144	3,559	,441	,037
Mean offen	männlich	161	3,711	,468	,037
	weiblich	144	3,719	,449	,037
Mean vertr	männlich	161	3,692	,462	,036
	weiblich	144	3,786	,478	,040
Mean gewsc	männlich	161	4,002	,490	,039
	weiblich	144	4,024	,470	,039

Tabelle 33: Mittelwerte Persönlichkeit

8.2.4 Burnout

Die inferenzstatistische Auswertung der $H_1(7)$: Es gibt Unterschiede in den vier Burnout-Dimensionen (*Depersonalisation, Emotionale Erschöpfung, Persönliche Erfüllung und Leistung und Betroffenheit*) in Abhängigkeit vom Geschlecht, wurde mittels *t*-Test durchgeführt.

Die Varianzen sind homogen, was sich in Tabelle 36 beim Levene Test zeigt. Die Homogenität wird somit angenommen. Der Mittelwertsvergleich (Tabelle 34) zeigt lediglich bei den Skalen „Persönliche Erfüllung und Leistung“ [$t(303) = -1.703$; $p \leq .090$] sowie „Betroffenheit“ [$t(303) = -1.912$; $p \leq .057$] ein tendenziell signifikantes Ergebnis. In beiden Skalen beschreiben sich die Frauen mit einem tendenziell höheren Wert (siehe Tabelle 35).

Um eine genauere Aussage über dieses Ergebnis machen zu können, werden für diese beiden tendenziell signifikanten Ergebnisse die Effektgrößen ebenfalls, nach oben beschriebener Formel, berechnet.

Die Effektgröße der Skala „Persönliche Erfüllung und Leistung“ in Abhängigkeit vom Geschlecht $\delta = 0.195$, dieser Wert weist laut Bortz et al. (2006, S 606) auf einen kleinen Effekt hin.

Die Effektgröße der Skala „Betroffenheit“ in Abhängigkeit vom Geschlecht $\delta = 0.182$, laut Bortz et al. (2006, S. 606) weist dies auf einen ebenfalls geringen Effekt hin.

Tabelle 34: t-Test Burnout

		Levene- Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
								95% Konfidenzintervall der Differenz		
		F	Sign.	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	Untere	Obere
Mean depers	Var. gleich	,790	,375	-,276	303	,783	-,080	,291	-,653	,492
	Var. nicht gleich			-,290	186,971	,772	-,080	,277	-,628	,467
Mean emot	Var. gleich	,111	,740	-1,202	303	,230	-,138	,115	-,364	,088
	Var. nicht Gleich			-1,200	297,961	,231	-,138	,115	-,365	,088
Mean pers	Var. gleich	,381	,537	-1,703	303	,090	-,320	,188	-,689	,050
	Var. nicht gleich			-1,779	201,964	,077	-,320	,180	-,674	,035
Mean Betr.	Var. gleich	,167	,683	-1,912	303	,057	-,182	,095	-,369	,005
	Var. nicht gleich			-1,909	297,484	,057	-,182	,095	-,369	,006

	<i>Geschlecht</i>	<i>N</i>	<i>Mittelwert</i>	<i>Standard- abweichung</i>	<i>Standardfehler des Mittelwertes</i>
Mean depers	männlich	161	2,234	3,379	,266
	weiblich	144	2,314	,934	,078
Mean emot	männlich	161	2,955	,994	,078
	weiblich	144	3,093	1,012	,084
Mean pers	männlich	161	2,200	2,139	,169
	weiblich	144	2,519	,743	,062
Mean betr	männlich	161	2,207	,820	,065
	weiblich	144	2,389	,840	,070

Tabelle 35: Mittelwerte Burnout

9 Diskussion

Im folgenden Abschnitt sollen die zuvor beschriebenen Ergebnisse dieser Untersuchung zusammengefasst, interpretiert sowie diskutiert werden. Weiteres sollen die Ergebnisse, zu den bisherigen Forschungsergebnissen und der Literatur, in Bezug gesetzt werden.

9.1 *Interpretation der Ergebnisse*

9.1.1 *Arbeitszufriedenheit*

Ziel dieser Studie war es zu erkennen, ob es einen Geschlechterunterschied bei der Arbeitszufriedenheit von Medizinerinnen und Medizinern gibt. Um dieser Frage auf den Grund gehen zu können, wurde der Zusammenhang zwischen der globalen Arbeitszufriedenheit und dem Geschlecht untersucht.

Mittels eines *t*-Tests konnte gezeigt werden, dass sich Frauen und Männer bezüglich ihrer Arbeitszufriedenheit signifikant unterscheiden. Mediziner geben eine signifikant schlechtere globale Arbeitszufriedenheit an, während Medizinerinnen sich als zufriedener einstufen (siehe Abschnitt 8.2.2.2).

Bei näherer Betrachtung der Mittelwerte aller Skalen, die sich mit der Arbeitszufriedenheit beschäftigen, kann erkannt werden, dass Frauen einen höheren Wert erreichten als ihre männlichen Kollegen. Worin dieser Geschlechterunterschied begründet ist, kann in dieser Arbeit jedoch nicht ausreichend und empirisch belegt werden. Lediglich Vermutungen und vergleiche mit vorangegangenen Studien können gezogen werden (siehe Tabelle 20).

Schon Clark (1997) beschrieb im sogenannten Gender-Paradoxon, dass Frauen trotz schlechterer Arbeitsbedingungen sowie Aufstiegschancen und Lohndiskriminierung, eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen, als Männer. Er sah den Grund dieses Phänomens in der Vergangenheit. Früher seien die Jobs von Frauen schlecht gewesen und deswegen seien ihre Erwartungen geringer, als bei Männern. Durch die geringeren Erwartungen sei es daher eher möglich eine Zufriedenheit gegenüber dem momentanen Job zu empfinden.

Sibbald et al. (2000) sowie Jurkat et al. (2001) fanden ebenfalls heraus, dass Frauen eine höhere Arbeitszufriedenheit haben als Männer.

Duffy et al. (2006) sowie Jurkat et al. (2001) kamen bei ihren Untersuchungen, bezüglich der Arbeitszufriedenheit, zu keinen Geschlechtsunterschieden. Beide Geschlechter beschrieben sich als recht zufrieden.

9.1.2 Persönlichkeit

Werden nun die geschlechtsspezifischen Mittelwerte der Persönlichkeitseigenschaften statistisch verglichen, so zeigt sich, dass Frauen einen höheren Wert bei „Neurotizismus“ erreichen. D.h. Frauen beschreiben sich neurotischer als ihre männlichen Kollegen. Auch bei der „Verträglichkeit“ beschreiben sich Frauen mit einem höheren Wert. Dieses Ergebnis fällt jedoch nur tendenziell höher aus und ist mit Vorbehalt zu interpretieren (siehe Tabelle 32 und 33).

9.1.3 Burnout

Betrachtet man die Burnout Dimensionen, in Abhängigkeit vom Geschlecht, so zeigt sich bei den Ergebnissen, dass lediglich bei den Skalen „Persönliche Erfüllung und Leistung“ sowie „Betroffenheit“ ein tendenziell signifikantes Ergebnis in Abhängigkeit zum Geschlecht besteht. In diesen beiden Skalen beschreiben sich die Frauen mit einem tendenziell höheren Wert.

Diese Ergebnisse stimmen grundsätzlich mit den Ergebnissen der Literatur überein, auch Maslach (1982a) und Gamsjäger et al. (1996) berichteten von einem kleinen bzw. keinen Geschlechtsunterschied in Bezug auf Burnout. Ein Ergebnis wie es Büssing (1992) zeigte, nämlich dass Frauen einen insgesamt höheren Grad an Burnout aufweisen, konnte in dieser Untersuchung nicht gezeigt werden. Lediglich tendenziell höhere Werte in zwei Burnout Skalen konnten nachgewiesen werden. Möglicherweise könnten auch für diese tendenziellen Ergebnisse die Erklärungen von Büssing (1992) bezüglich

ungünstigerer Ressourcen sowie Bewältigungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz ausschlaggebend sein (vgl. Abschnitt 5.3).

9.1.4 Zusammenhang Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit

Bezüglich des Zusammenhangs zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Persönlichkeit konnte herausgefunden werden, dass es einen mittleren Zusammenhang zwischen der Skala „Arbeitstätigkeit einer Person“ und der Skala „Neurotizismus“ gibt. Weiteres kann in Tabelle 23 erkannt werden, dass es auch Zusammenhänge in geringem Ausmaß gibt, welche jedoch hier nicht näher beschrieben werden, da sie aufgrund der Stichprobengröße keine relevante Aussagekraft haben (siehe 8.2.1.1).

In der beschriebenen Literatur kann ebenfalls erkannt werden, dass „Neurotizismus“ einen Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit aufweist. Allerdings scheinen „Gewissenhaftigkeit“ und „Extraversion“ ebenfalls einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit zu haben. Judge et al. (2002) sowie Ilies et al. (2002) fanden ebenfalls heraus dass „Neurotizismus“ und „Extraversion“ einen Einfluss auf die Stimmung einer Person und damit auch einen Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit aufweisen. Lediglich Furnhama et al. (2002) zeigten mit ihrer Untersuchung, dass es keinen Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeitseigenschaften gibt.

Einige Ergebnisse der Literatur konnten hiermit bestätigt werden und ebenso kann erkannt werden, dass in der Literatur teilweise andere Schlüsse gezogen wurden.

9.1.5 Zusammenhang Arbeitszufriedenheit und Burnout

Bei der näheren Betrachtung von Arbeitszufriedenheit und Burnout, zeigen die Ergebnisse, dass zwischen den Skalen des ABB „Arbeitstätigkeit einer Person“, „Arbeitsbedingung einer Person“ sowie „Entwicklung in der Arbeit“ und der Skala des MBI-D „Emotionaler Erschöpfung“ ein mittlerer Zusammenhang besteht.

Werden nun diese Ergebnisse mit den Ergebnissen der Literatur vergleichen, so zeigt sich einerseits, dass trotz einer hohen Burnout Prävalenz die Arbeitszufriedenheit recht hoch ausfiel (Kumar et al., 2007).

Auch Evans et al. (2006) zeigten mit ihrer Studie, dass, wie in der vorliegenden Arbeit, besonders die Skala „Emotionale Erschöpfung“ einen Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit aufwies. So verursachte eine hohe Emotionale Erschöpfung einen niedrigeren Level von Arbeitszufriedenheit.

Thommasen (2001) fand ebenfalls heraus, dass Burnout zu einer geringeren Arbeitszufriedenheit führen kann.

9.1.6 Zusammenhang Persönlichkeit und Burnout

Bezüglich des Zusammenhangs von Persönlichkeit und Burnout wurde nach Abschluss der Testung eine Hypothese aufgestellt. Diese Hypothese wurde in die Arbeit aufgenommen, da alle Variablen miteinander in Bezug gesetzt werden sollten. Aus dem Grund, der späten Aufstellung dieser Fragestellung, liegt in dieser Arbeit keine Vergleichsliteratur vor.

Betrachtet man nun die Ergebnisse, so kann erkannt werden, dass die Skala „Neurotizismus“ des ABB mit der Skala „Emotionaler Erschöpfung“ des MBI-D hoch, sowie mit der Skala „Betroffenheit“ mittel korreliert.

9.1.7 Erklärungswert des Geschlechts in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit, der Persönlichkeit und der Burnout Dimensionen.

Aufgrund der Untersuchung und ihrer Ergebnisse wurde eine ergänzende Zusammenhangshypothese bezüglich des Erklärungswertes des Geschlechts in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit, der Persönlichkeit und der Burnout Dimensionen aufgestellt. Diese Fragestellung wurde mittels einer Diskriminanzanalyse bearbeitet.

Nachdem diese Frage als Konsequenz der durchgeführten Analyse entstanden ist, gibt es in der vorliegenden Arbeit ebenfalls keine Vergleichsliteratur. Zusammenfassend kann allerdings erkannt werden, dass es zwischen den bearbeiteten Variablen, Arbeitszufriedenheit, Persönlichkeit und Burnout gewisse Zusammenhänge gibt. Betrachtet man dies nun genauer, lässt sich dieser Zusammenhang jedoch lediglich auf einige wenige Skalen dieser Variablen beschränken.

Folgende Skalen können zwischen den beiden Geschlechtern diskriminieren:

- Arbeitszufriedenheit mit Vorgesetzten,
- Arbeitszufriedenheit mit Organisation und Leitung,
- Zufriedenheit mit der Bezahlung und
- Neurotizismus

Die Skala Betroffenheit liefert ein tendenziell signifikantes Ergebnis. Zur Diskriminierung zwischen den beiden Gruppen (Männer/Frauen) ist sie jedoch mit Vorsicht heranzuziehen. Diese fünf Variablen tragen somit positiv dazu bei, dass die Personen dem richtigen Geschlecht zugeordnet werden und besitzen einen signifikanten Erklärungswert (siehe Tabelle 26).

Insgesamt konnten mehr Männer, als Frauen, richtig klassifiziert werden. Der Grund hierfür könnte daran liegen, dass Frauen wegen dem hohen Druck und den eventuell „männlichen“ Anforderungen in der Arbeit gezwungen sind, sich den Männern anzugleichen und daher nicht so leicht zu klassifizieren sind wie ihre männlichen Kollegen. Somit zeigt sich, dass in einigen Skalen einen Geschlechterunterschied nachgewiesen werden konnte.

10 Zusammenfassung

In dieser Diplomarbeit wurde zum einen untersucht, inwiefern und in welchem Ausmaß Arbeitszufriedenheit mit dem Geschlecht im Zusammenhang steht und ob es einen Zusammenhang mit Persönlichkeitseigenschaften bzw. Burnout gibt.

In der Literatur zeigten sich diesbezüglich folgende Ergebnisse, Frauen zeigten generell eine höhere Arbeitszufriedenheit, obwohl sie schlechteren Arbeitsbedingungen ausgesetzt waren. (Clark, 1997; Sibbald et al., 2000; Jurkat et al., 2001) Duffy et al. (2006), Keeton et al. (2007), Rosta et al. (2009), Burke et al. (2009) sowie Jurkat et al. (2001) fanden heraus, dass es keinen Geschlechterunterschied bezüglich der Arbeitszufriedenheit zu geben scheint.

Maslach (1982a) und Gamsjäger et al. (1996) berichteten in Bezug auf Burnout einem kleinen bzw. keinen Geschlechtsunterschied. Büssing (1992) zeigte, jedoch dass Frauen einen insgesamt höheren Grad an Burnout aufweisen.

Bezüglich der Persönlichkeitseigenschaften zeigte sich, dass Neurotizismus mit der Arbeitszufriedenheit korreliert. Allerdings scheinen Gewissenhaftigkeit und Extraversion ebenfalls einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit zu haben (Judge et al., 2002; Ilies et al., 2002). Furnhama et al. (2002) zeigten allerdings, dass es keinen Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeitseigenschaften gibt.

Trotz hoher Burnout Ausprägungen zeigt sich bei Kumar et al. (2007), dass Arbeitszufriedenheit recht hoch ausfiel. Evans et al. (2006) zeigten, dass besonders die Skala „Emotionale Erschöpfung“ einen Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit aufwies. Auch Thommasen (2001) fand heraus, dass Burnout zu einer geringeren Arbeitszufriedenheit führen kann.

Um diese Forschungsergebnisse vergleichen zu können, wurden 305 MedizinerInnen des allgemeinen Krankenhauses Wien befragt. Die Testung, die aus insgesamt sechs Fragebögen (davon wurden vier für die vorliegende Diplomarbeit benötigt) bestand, wurde per Onlinefragebogen durchgeführt. Die Dauer wurde mit etwa 40 Minuten kalkuliert.

Mit der vorliegenden Arbeit konnte gezeigt werden, dass sich Frauen und Männer bezüglich ihrer Arbeitszufriedenheit signifikant unterscheiden. Mediziner geben eine signifikant schlechtere globale Arbeitszufriedenheit an, als ihre weiblichen Kolleginnen.

Bezüglich der Persönlichkeitseigenschaften zeigt sich, dass Frauen einen höheren Wert bei „Neurotizismus“ erreichen. Bei der „Verträglichkeit“ beschreiben sich Frauen tendenziell mit einem höheren Wert.

Bei den Burnout Skalen „Persönliche Erfüllung und Leistung“ sowie „Betroffenheit“ zeigt sich in Abhängigkeit vom Geschlecht ein tendenziell signifikantes Ergebnis. In diesen beiden Skalen beschreiben sich die Frauen mit einem tendenziell höheren Wert.

Bezüglich des Zusammenhangs zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Persönlichkeit konnte in der vorliegenden Studie gezeigt werden, dass es zwischen der Skala „Arbeitstätigkeit einer Person“ und der Skala „Neurotizismus“ einen mittleren Zusammenhang gibt. Auch Ergebnisse mit geringem Ausmaß wurden erkannt, welche jedoch aufgrund der Stichprobengröße keine relevante Aussagekraft haben.

Weiteres zeigen die Ergebnisse, dass zwischen den Skalen des Arbeitsbeschreibungsbogen „Arbeitstätigkeit einer Person“, „Arbeitsbedingung einer Person“ sowie „Entwicklung in der Arbeit“ und der Skala des MBI-D „Emotionaler Erschöpfung“ ein mittlerer Zusammenhang besteht.

Die Skala „Neurotizismus“ des NEO-FFI zeigt eine mittlere bis hohe Korrelation mit den Skalen „Emotionaler Erschöpfung“ sowie „Betroffenheit“ des MBI-D.

Zusammenfassend zeigt diese Studie, dass es zwischen den bearbeiteten Variablen, Arbeitszufriedenheit, Persönlichkeit und Burnout gewisse Zusammenhänge gibt. Genau betrachtet lässt sich dieser Zusammenhang auf einige wenige Skalen dieser Variablen beschränken: „Arbeitszufriedenheit mit Vorgesetzten“, „Arbeitszufriedenheit mit Organisation und Leitung“, „Zufriedenheit mit der Bezahlung“ und „Neurotizismus“. Diese Variablen tragen positiv dazu bei, dass die Personen dem richtigen Geschlecht zugeordnet werden und besitzen somit signifikanten Erklärungswert.

Werden die, mit dieser Studie gewonnenen Daten, mit denen der Literatur verglichen, so werden diese zum Teil bestätigt. Allerdings werden auch neue Erkenntnisse gewonnen bzw. frühere Ergebnisse nicht bestätigt. Für nähere Erklärungen diesbezüglich wird auf Abschnitt 9.1 verwiesen.

Insgesamt betrachtet, stellen die gewonnenen Erkenntnisse einen sehr guten Ausgangspunkt für weitere Forschung im Bereich der Arbeitszufriedenheit dar. Meiner Meinung nach würde vor allem der Einsatz von individuellen Interviews zielführend sein und weitere als auch nähere Informationen bringen.

11 Abstract

In erster Linie sollte mit dieser Diplomarbeit Arbeitszufriedenheit von Medizinerinnen und Medizinern untersucht werden. Weiteres sollte der Zusammenhang mit Persönlichkeitseigenschaften und Burnout näher betrachtet werden. Um dies zu erforschen wurde eine Stichprobe von 305 Medizinerinnen herangezogen. Die Testung wurde online (etwa 40 Minuten) durchgeführt. Von den insgesamt sechs eingesetzten psychologischen Verfahren wurden vier für die hier vorliegende Diplomarbeit verwendet.

Grundlegend konnte gezeigt werden, dass Mediziner eine signifikant schlechtere globale Arbeitszufriedenheit angeben, als Medizinerinnen.

Frauen erreichten einen höheren Wert bei der Skala „Neurotizismus“ und beschrieben sich ebenfalls bei der „Verträglichkeit“ tendenziell höher.

Auch bei den Skalen „Persönliche Erfüllung und Leistung“ sowie „Betroffenheit“ beschreiben sich Frauen als tendenziell höher.

Zwischen der Skala des ABB „Arbeitstätigkeit einer Person“ und der Skala des NEO-FFI „Neurotizismus“ zeigt sich ein mittlerer Zusammenhang, welcher auch bei „Arbeitstätigkeit einer Person“, „Arbeitsbedingung einer Person“ sowie „Entwicklung in der Arbeit“ und der Skala des MBI - D „Emotionaler Erschöpfung“ besteht.

Die Skala „Neurotizismus“ des NEO-FFI steht mit der „Betroffenheit“ des MBI-D in einem mittleren Zusammenhang.

Zusammenfassend zeigt diese Studie, dass folgende Variablen positiv dazu beitragen, dass die Personen dem richtigen Geschlecht zugeordnet werden und somit signifikanten Erklärungswert besitzen: „Arbeitszufriedenheit mit Vorgesetzten“, „Arbeitszufriedenheit mit Organisation und Leitung“, „Zufriedenheit mit der Bezahlung“ und „Neurotizismus“.

Die hier erforschten Ergebnisse stimmen zum Teil mit denen der Literatur überein und regen zur genaueren Forschung in diesem Bereich an.

12 Literaturverzeichnis

- Abele, A. E. (2003). Geschlecht, geschlechtsbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg, Befunde aus einer prospektiven Längsschnittstudie mit Hochschulabsolventinnen und –absolventen. *Zeitschrift für sozialpsychologie*, 34 (3), 161-172, Verlag Hans Huber, Bern.
- Amelang, M., Bartussek, D. (2001). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Aronson, K. R., Laurenceau, J. P., Sieveking, N., Bellet, W. (2005). Job satisfaction as a function of job level. *Administration and Policy in Mental Health*, Vol. 32, No. 3, 285-291.
- Asendorpf, J. B. (2004). *Psychologie der Persönlichkeit*. Berlin:Springer.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2006). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. Berlin: Springer.
- Berth, H., Goldschmidt, S. (2006). Testinformationen. *Diagnostica*, 52, Heft 2, 95-103, Hogrefe Verlag Göttingen.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Neubearbeitete Aufl.). Heidelberg: Springer Medizin-Verlag.
- Bruggemann, A., Groskurth, P., Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Berlin, Stuttgart, Wien: Huber Verlag.
- Burke, R., Koyuncu, M. & Fiksenbaum, L. (2009). Gender differences in work experiences, satisfactions and wellbeing among physicians in Turkey. *Gender in Management. An international Journal*, 24 (2), 70-91.
- Büssing, A. (1992). Ausbrennen und Ausgebranntsein. Theoretische Konzepte und empirische Beispiele zum Phänomen „Burnout“. *Psychosozial*, 15 (4), 42-50.
- Büssing, A. & Perrar, K. M. (1992). Die Messung von Burnout. Untersuchung einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D). *Diagnostica*, 38, Heft 4, 328-353.

- Clark, A. (1997). „Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?“ *Labour Economics. Elsevier*, 4(4), 341-372.
- Cooper, C., Rout, U. & Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *British Medical Journal*, 298 (6670), 366–370.
- Curtice, J. (1993). Satisfying work, if you can get it. In: Jowell, R., Brook, L., Dowds, L. (Eds.), *International Social Attitudes: The 10th BSA Report*, Dartmouth, Aldershot.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417 – 440.
- Duffy, R. & Richard, G. (2006). Physician job satisfaction across six major specialties. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 548–559.
- Evans, S., Huxley, P., Gately, C., Webber, M., Mears, A., Pajak, S., Medina, J., Kendall, T. & Katona, C., (2006). Mental health, burnout and job satisfaction among mental health social workers in England and Wales. *British Journal of Psychiatry*, 188, 75-80.
- Eysenck, J. H. (1998). *Dimensions of personality*. New Brunswick: Transaction Publisher.
- Fiedler P. (2000). *Integrative Psychotherapie bei Persönlichkeitsstörungen*, Hogrefe, Göttingen, Bern, Toronto, Seattel.
- Furnhama, A., Petridesa, K. Jacksonb, C. & Cotterc, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33, 1325–1342.
- Gamsjäger, E. & Sauer, J. (1996). Burnout bei Lehrern: Eine empirische Untersuchung bei 83 Hauptschullehrern in Österreich. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 43 (1), 40 – 56.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd edition). New York: Wiley.

- Hohner, H. U., Grote, S., Hoff, E. H. (2003). Geschlechtsspezifische Berufsverläufe: Unterschiede auf dem Weg nach oben. *Ibv – publikationen, Nr. 5*, 587-590.
- Jenko, N. (2010). *Arbeitszufriedenheit von MedizinerInnen im Zusammenhang mit Stress und Depression*. Unveröff. Dipl. Arbeit, Universität, Wien.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Locke, E. A. (2000). Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology, Vol 85, No. 2*, 237-249
- Judge, T. & Ilies, R. (2002). Understanding the dynamic relationship among personality, mood and job satisfaction: A field experience sampling study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 1119-1139.
- Judge, T., Heller, D. & Mount, M. (2002). Five-Factore Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 530-541.
- Jurkat, H. & Reimer, C. (2001). Arbeitsbelastungen und Lebenszufriedenheit bei berufstätigen MedizinerInnen in Abhängigkeit von der Fachrichtung. *Schweizerische Ärztezeitung*, 82 (32/33).
- Jurkat, H. & Reimer, C. (2001). Lebensqualität und Gesundheitsverhalten von berufstätigen Ärztinnen im Vergleich zu Ärzten. *Schweizerische Ärztezeitung*, 82 (32/33).
- Keeton, K., Fenner, D. E., Johnson, T. R. B. & Hayward, R.A. (2007). Predictors of Physican Career Satisfaction, Work-Life Balance, and Burnout. *Obstetrics & Gynecology*, 109 (4), 949-955
- Kirchler, E. (2005). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Wien: Fakultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Kirchler, E. (2008). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (2. Auflage). Wien: Fakultas Verlags- und Buchhandels AG.

- Körner, A., Drapeau, M., Albani, C., Geyer, M., Schmutzer, G., Brähler, E. (2008). Deutsche Normierung des NEO-Fünf-Faktoren-Inventars (NEO-FFI) German Norms for the NEO-Five Factor Inventory. *Z Med Psychol*, 17, 133-144
- Kumar, S., Fisher, J., Robinson, E., Hatcher, S. & Bhagat, R., (2007). Burn-out and job satisfaction in New Zealand Psychiatrists: a National Study. *International Journal of Social Psychiatry*, 53 (4), 306-316.
- Lawler, E. (1973). *Motivation in Work Organizations*. Monterey: Brooks/Cole.
- Lefebvre, D. (2005). Burn-out oder berufsbedingter Erschöpfungszustand bei praktizierenden Ärzten. *PrimaryCare*, 5(9), 201-202
- Leontjew, A. N., (1982). Tätigkeit, Bewusstsein, Persönlichkeit. <http://www.kritische-psychologie.de/texte/al1982.html>
- Lexxun.de, (24-02-2004). Materialien zur Personalentwicklung http://www.lexxun.de/projekte/peiod/dwnld/pe_az.pdf
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behaviour*, 5(9), 16-22.
- Maslach, C. (1982a). *Burnout - the cost of caring*. New York: Prentice Hall.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1984). Burnout in organizational settings. In S. Oskamp (Ed.), *Applied Social Psychology Annual* (pp. 133-153). Beverly Hills, Ca.: Sage.
- McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). An introduction to the five factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175 – 215.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem "Arbeitsbeschreibungs-Bogen (ABB)"* Berlin, Stuttgart, Wien: Huber Verlag.
- Pervin, L. A., Cervone, D. & John, O. P. (2005). *Persönlichkeitstheorien*. München: Reinhardt.
- Pines, A.M., Aronson, E. & Kafry, D. (1983). *Ausgebrannt. Vom Überdruß zur Selbstentfaltung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Rosta, J., Nylenna, M., & Aasland, O. G. (2009). Job satisfaction among hospital doctors in Norway and Germany. *A comparative study on national samples. Scandinavian Journal of Public Health*, 0, 1-6

- Schmidt, K.H. (2006). Haupt- und Moderatoreffekte der affektiven Organisationsbindung in der Belastungs- Beanspruchungs- Beziehung. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5 (3), 121-130, Hogrefe Verlag, Göttingen.
- Sibbald, B., Enzer, I., Cooper, C., Rout, U. & Sutherland, V. (2000). GP job satisfaction in 1987, 1990 and 1998: lessons for the future? *Family practice*, 17 (5).
- Sieverding, M. (2003). Frauen unterschätzen sich: Selbstbeurteilungs-Biases in einer simulierten Bewerbungssituation. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34 (3), 147–160.
- Sousa-Poza, A. & Sousa-Poza, A, A. (2000). Taking Another Look at the Gender/ Job-Satisfaction Paradox. *Kyklos*, 53(2), 135-152.
- Sousa-Poza, A. & Sousa-Poza, A, A. (2003). Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991-2000: permanent or transitory? *Applied Economis Letters*, 10, 691-694.
- Thommasen, H., Lavanchy, M., Connelly, I., Berkowitz, J. & Grzybowski, S. (2001). Mental health, job satisfaction, and intention to relocate- Opinions of physicians in rural British Columbia. *Canadian Family Physician*, 47, 737-744.
- Weinert, A.B. (1998). Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch. (4.vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Weinheim: Psychologie Verlags Union.

13 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg et al. (1959).....	15
Abbildung 2: Modell der Determinanten nach Lawler (1973).....	16
Abbildung 3: Modell nach Bruggemann (1975).....	18
Abbildung 4: Beispielitems ABB.....	43
Abbildung 5: Beispielitems NEO-FFI.....	44
Abbildung 6: Beispielitems MBI-D.....	47
Abbildung 7: Altersverteilung.....	50
Abbildung 8: Altersverteilung bei Männern.....	52
Abbildung 9: Altersverteilung bei Frauen.....	52
Abbildung 10: Familienstand der Männer.....	55
Abbildung 11: Familienstand der Frauen.....	55
Abbildung 12: Wochenstunden der Männer.....	61
Abbildung 13: Wochenstunden der Frauen.....	62

14 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Sekundärfaktoren des 16 PF-R	28
Tabelle 2: Primärfaktoren des 16 PF-R	29
Tabelle 3: Geschlechterverteilung	49
Tabelle 4: Chi-Quadrat-Test für Geschlechterverteilung	49
Tabelle 5: Altersverteilung	51
Tabelle 6: Altersverteilung nach Geschlecht	53
Tabelle 7: Chi-Quadrat-Test Alter	53
Tabelle 8: Familienstand	54
Tabelle 9: Familienstand getrennt nach Geschlecht	56
Tabelle 10: Anstellung in der Uniklinik	56
Tabelle 11: Anstellung in der Uniklinik getrennt nach Geschlecht	57
Tabelle 12: Dienstverhältnis	57
Tabelle 13: Dienstverhältnis getrennt nach Geschlecht	58
Tabelle 14: Chi-Quadrat-Test der Geschlechterverteilung über das Dienstverhältnis	58
Tabelle 15: Position der Bediensteten	59
Tabelle 16: Position der Bediensteten nach Geschlecht	59
Tabelle 17: Chi-Quadrat-Test der Geschlechterverteilung über die Position	59
Tabelle 18: Wochenstunden	60
Tabelle 19: Wochenstunden getrennt nach Geschlecht	61
Tabelle 20: Verteilung des ABB	66
Tabelle 21: Verteilung des NEO-FFI	66
Tabelle 22: Verteilung des MBI	67
Tabelle 23: Signifikanzprüfung der Hypothese $H_1(1)$ mittels Korrelation nach Pearson	69
Tabelle 24: Signifikanzüberprüfung der Hypothese $H_1(2)$ mittels Korrelation nach Pearson	71
Tabelle 25: Signifikanzüberprüfung der Hypothese $H_1(3)$ mittels Korrelation nach Pearson	72
Tabelle 26: Gleichheit der Gruppenmittelwert	74
Tabelle 27: Wilks' Lamda	74
Tabelle 28: Eigenwerte	74
Tabelle 29: Klassifizierungsergebnisse	75
Tabelle 30: t-Test	77
Tabelle 31: Gruppenstatistiken - Männer und Frauen	77
Tabelle 32: t-Test Persönlichkeit	79
Tabelle 33: Mittelwerte Persönlichkeit	79
Tabelle 34: t-Test Burnout	81
Tabelle 35: Mittelwerte Burnout	82

Anhang: Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit

Vielen Dank, dass Sie sich dazu entschlossen haben bei der ersten großen Studie zum Thema "Arbeitszufriedenheit" teilzunehmen. Die Beantwortung des Fragebogens benötigt ca. 40 min und ist von Ärztinnen, Ärzten und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (MedizinerInnen) bis Ende Februar zu bearbeiten. Die Daten sind natürlich anonym, werden vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben.

Mit freundlichen Grüßen und Dank im Voraus,

Ao.Univ.-Prof. Dr. Jasminka Godnic-Cvar

Ao.Univ.-Prof. Mag. Dr. Ulrike Willinger

Allgemeine Fragen zu Ihrer Person

Geschlecht	<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich		
Alter	<input type="checkbox"/> 20-24 Jahre <input type="checkbox"/> 25-29 Jahre <input type="checkbox"/> 30-34 Jahre	<input type="checkbox"/> 35-39 Jahre <input type="checkbox"/> 40-44 Jahre <input type="checkbox"/> 45-49 Jahre	<input type="checkbox"/> 50-54 Jahre <input type="checkbox"/> 55-59 Jahre <input type="checkbox"/> 60 Jahre oder älter
Familienstand	<input type="checkbox"/> ledig <input type="checkbox"/> verheiratet	<input type="checkbox"/> geschieden <input type="checkbox"/> sonstiges: _____	
Kinder	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	(optional) Anzahl der Kinder: _____
Wohnsituation	<input type="checkbox"/> alleine <input type="checkbox"/> mit PartnerIn	<input type="checkbox"/> mit PartnerIn und Kind(ern)	<input type="checkbox"/> mit Kind(ern) <input type="checkbox"/> sonstiges: _____
Anstellung	<i>Wie sieht Ihre derzeitige berufliche Tätigkeit aus? (Mehrfachantwort möglich, prozentuellen Anteil der Tätigkeit bitte angeben, sodass insgesamt 100% erreicht werden)</i>		

	<input type="checkbox"/> Patientenversorgung _____ % <input type="checkbox"/> Administrative Tätigkeit _____ % <input type="checkbox"/> Wissenschaftliche Tätigkeit _____ % <input type="checkbox"/> Lehrtätigkeit _____ % <input type="checkbox"/> Verwaltungstätigkeit _____ % <input type="checkbox"/> sonstiges: _____ %		
	<input type="checkbox"/> befristet	<input type="checkbox"/> unbefristet	<input type="checkbox"/> sonstiges: _____
Anstellung	Position	<input type="checkbox"/> nicht leitend	<input type="checkbox"/> leitend (Ambulanz, Station, Team, usw.)
	Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie?		<input type="checkbox"/> 29 Std./Wo. oder weniger <input type="checkbox"/> etwa 30-39 Std./Wo. <input type="checkbox"/> etwa 40-49 Std./Wo. <input type="checkbox"/> etwa 50-59 Std./Wo. <input type="checkbox"/> etwa 60-69 Std./Wo. <input type="checkbox"/> etwa 70-79 Std./Wo. <input type="checkbox"/> etwa 80-89 Std./Wo. <input type="checkbox"/> etwa 90-99 Std./Wo. <input type="checkbox"/> 100 Std./Wo. oder mehr
Gehalt	Sind Sie zufrieden mit Ihrem momentanen Gehalt?		<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> eher ja <input type="checkbox"/> eher nein <input type="checkbox"/> nein
	Warum sind Sie (eher) zufrieden/unzufrieden mit Ihrem Gehalt?		_____

Arbeitsklima/ -zufriedenheit	Fühlen Sie sich am derzeitigen Arbeitsplatz wohl?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> eher ja <input type="checkbox"/> eher nein <input type="checkbox"/> nein
	Warum fühlen Sie sich (eher) wohl/nicht wohl am Arbeitsplatz?	_____
	Wer ist Ihrer Meinung nach zufriedener im Beruf?	<input type="checkbox"/> Ärzte <input type="checkbox"/> Ärztinnen
	Fühlen Sie sich von Ihren KollegInnen ernst genommen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> eher ja <input type="checkbox"/> eher nein <input type="checkbox"/> nein
	Warum fühlen Sie sich von Ihren Kollegen (eher) ernst genommen/nicht ernst genommen?	_____

Beschreibung der Arbeitssituation

Bitte nehmen Sie bei den nachfolgenden Aussagen Stellung zu Ihrer gegenwärtigen Arbeit (z.B. zu Ihren Kollegen, Arbeitsbedingungen, Bezahlung, usw.).

Äußern Sie dazu bitte Ihre ganz persönliche Meinung.

Meine Kollegen

Gemeint sind Ihre Kolleginnen und Kollegen, mit denen Sie unmittelbar zusammenarbeiten und arbeitsbezogenen Kontakt haben (es ist uns klar, dass Sie hier nur ein Durchschnittsurteil angeben können).

	ja	eher ja	eher nein	nein
1. stur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. hilfsbereit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. zerstritten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. sympathisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. unfähig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. guter Zusammenhalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. faul	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. angenehm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Alles in allem: wie zufrieden sind Sie mit Ihren Kollegen?

Streichen Sie bitte das zutreffende       
Gesicht an.

Mein Vorgesetzter

Gemeint ist Ihr unmittelbarer Vorgesetzter (der eine Stufe höher steht als Sie, der Ihnen Anweisungen geben und Sie kontrollieren kann).

	ja	eher ja	eher nein	nein
10. ungerecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. aktiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. rücksichtsvoll	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. unhöflich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. versteht was von seiner Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. setzt sich nicht für uns ein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. fair	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. unbeliebt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. vertraue ihm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. informiert schlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. lässt uns mitreden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. nörglerisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Vorgesetzten?							
Streichen Sie bitte das zutreffende       							
Gesicht an.							
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Meine Tätigkeit

Gemeint ist der Inhalt Ihrer Tätigkeit, die Art Ihrer Arbeitsaufgabe.

	ja	eher ja	eher nein	nein
23. gefällt mir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. langweilig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. festgefahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. unselbstständig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. nutzlos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. angesehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. enttäuschend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. unterfordert mich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. sehe Ergebnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. kann meine Fähigkeiten einsetzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. kann eigene Ideen verwirklichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. verantwortungsvoll	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Tätigkeit?							
Streichen Sie bitte das zutreffende       							
Gesicht an.							
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Meine Arbeitsbedingungen

Gemeint sind die Bedingungen, unter denen Sie arbeiten (z.B. Hilfsmittel, Maschinen, Arbeitsraum, Umgebung, Lärm, Temperatur, usw.)

	ja	eher ja	eher nein	nein
36. bequem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. schlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. sauber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. angenehm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. anstrengend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. unruhig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. viel Lärm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. viel Platz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. gesundheitsgefährdend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. angenehme Temperatur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. ermüdend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

47. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen?							
Streichen Sie bitte das zutreffende Gesicht an.							
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Organisation und Leitung

Gemeint ist, wie Sie die Firma (oder das Werk, dem Betrieb, die Behörde) als ganzes sehen, wie die Zusammenarbeit zwischen den Bereichen und Abteilungen funktioniert, wie Sie Vorschriften und Regeln, Planung und Information und die „oberste“ Leitung beurteilen.

	ja	eher ja	eher nein	nein
48. schwach	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. an der Meinung der Leute interessiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. ungenügende Informationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. fortschrittlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. umständlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. schlechtes Betriebsklima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Durcheinander	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. stolz auf Sie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. fühle mich wohl hier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. wir können mitreden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. schlechte Planung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. tut wenig für die Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. leistungsfähig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

61. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit der Organisation und Leitung?							
Streichen Sie bitte das zutreffende Gesicht an.							
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Meine Entwicklung

Gemeint ist Ihr persönliches Vorwärtkommen (Ihre bisherigen und zukünftigen Möglichkeiten zum Aufstieg, zur Weiterbildung und zur Übernahme von verantwortungsvolleren Aufgaben).

	ja	eher ja	eher nein	nein
62. gut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. sicher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. angemessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. wenig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. unregelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. kaum Möglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. leistungsgerecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69. enttäuschend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. gibt mir Auftrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

71 Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Entwicklungsmöglichkeiten?							
Streichen Sie bitte das zutreffende Gesicht an.							
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Meine Bezahlung

Gemeint ist die Höhe Ihrer Bezahlung, die Sie für Ihre Arbeit erhalten (einschließlich Zulagen, Zuschläge, 13. Monatsgehalt usw.)

	ja	eher ja	eher nein	nein
72. schlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73. fair	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74. zufriedenstellend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75. unangemessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76. ungerecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77. leistungsgerecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
78. entspricht meiner Verantwortung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

79. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Bezahlung?

Streichen Sie bitte das zutreffende Gesicht an.



Arbeitszeit

	ja	eher ja	eher nein	nein
80. Bin mit der Einteilung der Arbeitszeit zufrieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gesicherter Arbeitsplatz

	ja	eher ja	eher nein	nein
81. Die Gefahr meinen Arbeitsplatz zu verlieren ist hoch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn Sie nun an alles denken, was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt (z.B. die 82. Tätigkeit, die Arbeitsbedingungen, die Kollegen, die Arbeitszeit, usw.), wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit?

Streichen Sie bitte das zutreffende       

Gesicht an.

Wenn Sie nun nicht nur die Arbeit betrachten, sondern Ihre gesamte derzeitige Situation berücksichtigen (Wohnung, Preise, Liebe, Gesundheit, 83. Politik, Nachbarn, usw.), wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrem Leben?

Streichen Sie bitte das zutreffende       

Gesicht an.

Bitte verteilen Sie 80 Punkte auf 8 Bereiche. Je mehr Punkte Sie einem Bereich geben, desto wichtiger ist er für Sie. Wenn für Sie ein Bereich unwichtig ist, dann geben Sie 0 Punkte. Sie können die 80 Punkte aufteilen, wie Sie wollen- nur Sie sollen alle 80 Punkte verteilen und Sie sollen nicht mehr als 80 Punkte verteilen!

	Platz zum Ausrechnen	Ihre endgültige Punkteverteilung	
Kollegen			Kollegen
Vorgesetzter			Vorgesetzter
Tätigkeit			Tätigkeit
Arbeitsbedingungen			Arbeitsbedingungen
Organisation und Leitung			Organisation und Leitung
Entwicklung			Entwicklung

Bezahlung			Bezahlung
Gesicherter Arbeitsplatz			Gesicherter Arbeitsplatz
Summe			Summe

Fragen bezüglich Ihrer Persönlichkeit

Dieser Fragebogen umfasst 60 Aussagen, welche sich zur Beschreibung Ihrer eigenen Person eignen könnte. Lesen Sie bitte jede dieser Aussagen aufmerksam durch und überlegen Sie, ob diese Aussage auf Sie persönlich zutrifft oder nicht. Zur Bewertung jeder der 60 Aussagen steht Ihnen eine 5-fach abgestufte Skala zur Verfügung.

- SA ... starke Ablehnung, wenn Sie der Aussage auf keinen Fall zustimmen oder sie für völlig unzutreffend halten.
- A ... Ablehnung, wenn Sie der Aussage eher nicht zustimmen oder sie für unzutreffend halten.
- N ... neutral, wenn die Aussage weder richtig noch falsch, also weder zutreffend noch unzutreffend ist.
- Z ... Zustimmung, wenn Sie der Aussage eher zustimmen oder sie für zutreffend halten.
- SZ ... starke Zustimmung, wenn Sie der Aussage nachdrücklich zustimmen oder sie für völlig zutreffend halten.

Es gibt bei diesem Fragebogen keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten, und Sie müssen kein Experte (keine Expertin) sein, um den Fragebogen angemessen beantworten zu können. Sie erfüllen den Zweck der Befragung am besten, wenn Sie die Fragen so wahrheitsgemäß wie möglich beantworten. Lassen Sie BITTE keine Aussagen aus!!!

	Starke Ablehnung	Ablehnung	Neutral	Zustimmung	Starke Zustimmung
	SA	A	N	Z	SZ
1. Ich bin nicht leicht beunruhigt.	<input type="checkbox"/>				
2. Ich habe gerne viele Leute um mich herum.	<input type="checkbox"/>				
3. Ich mag meine Zeit nicht mit Tagträumereien verschwenden.	<input type="checkbox"/>				
4. Ich versuche zu jedem, dem ich begegne, freundlich zu sein.	<input type="checkbox"/>				
5. Ich halte meine Sachen ordentlich und sauber.	<input type="checkbox"/>				
6. Ich fühle mich anderen oft unterlegen.	<input type="checkbox"/>				
7. Ich bin leicht zum Lachen zu bringen.	<input type="checkbox"/>				
8. Ich finde philosophische Diskussionen langweilig.	<input type="checkbox"/>				
9. Ich bekomme häufiger Streit mit meiner Familie und meinen Kollegen.	<input type="checkbox"/>				

10.	Ich kann mir meine Zeit recht gut einteilen, so dass ich meine Angelegenheiten rechtzeitig beende.	<input type="checkbox"/>				
11.	Wenn ich unter starkem Stress stehe, fühle ich mich manchmal, als ob ich zusammenbräche.	<input type="checkbox"/>				
12.	Ich halte mich nicht für besonders fröhlich.	<input type="checkbox"/>				
13.	Mich begeistern die Motive, die ich in der Kunst und in der Natur finde.	<input type="checkbox"/>				
14.	Manche Leute halten mich für selbstsüchtig und selbstgefällig.	<input type="checkbox"/>				
15.	Ich bin kein systematisch vorgehender Mensch.	<input type="checkbox"/>				
16.	Ich fühle mich selten einsam oder traurig.	<input type="checkbox"/>				
17.	Ich unterhalte mich wirklich gerne mit anderen Menschen.	<input type="checkbox"/>				
18.	Ich glaube, dass es Schüler oft nur verwirrt und irreführt, wenn man sie Rednern zuhören lässt, die kontroverse Standpunkte vertreten.	<input type="checkbox"/>				
19.	Ich würde lieber mit anderen zusammenarbeiten, als mit ihnen zu wetteifern.	<input type="checkbox"/>				
20.	Ich versuche, alle mir übertragenen Aufgaben sehr gewissenhaft zu erledigen.	<input type="checkbox"/>				

21.	Ich fühle mich oft angespannt und nervös.	<input type="checkbox"/>				
22.	Ich bin gerne im Zentrum des Geschehens.	<input type="checkbox"/>				
23.	Poesie beeindruckt mich wenig oder gar nicht.	<input type="checkbox"/>				
24.	Im Hinblick auf die Absichten anderer bin ich eher zynisch und skeptisch.	<input type="checkbox"/>				
25.	Ich habe eine Reihe von klaren Zielen und arbeite systematisch auf sie zu.	<input type="checkbox"/>				
26.	Manchmal fühle ich mich völlig wertlos.	<input type="checkbox"/>				
27.	Ich ziehe es gewöhnlich vor, Dinge allein zu tun.	<input type="checkbox"/>				
28.	Ich probiere oft neue und fremde Speisen aus.	<input type="checkbox"/>				
29.	Ich glaube, dass man von den meisten Leuten ausgenutzt wird, wenn man es zulässt.	<input type="checkbox"/>				
30.	Ich vertrödele eine Menge Zeit, bevor ich meine Arbeit beginne.	<input type="checkbox"/>				
31.	Ich empfinde selten Furcht oder Angst.	<input type="checkbox"/>				
32.	Ich habe oft das Gefühl, vor Energie überzuschäumen.	<input type="checkbox"/>				

33.	Ich nehme nur selten Notiz von den Stimmungen oder Gefühlen, die verschiedene Umgebungen hervorrufen.	<input type="checkbox"/>				
34.	Die meisten Menschen, die ich kenne, mögen mich.	<input type="checkbox"/>				
35.	Ich arbeite hart, um meine Ziele zu erreichen.	<input type="checkbox"/>				
36.	Ich ärgere mich oft darüber, wie andere Leute mich behandeln.	<input type="checkbox"/>				
37.	Ich bin ein fröhlicher, gut gelaunter Mensch.	<input type="checkbox"/>				
38.	Ich glaube, dass wir bei ethischen Entscheidungen auf die Ansichten unserer religiösen Autoritäten achten sollten.	<input type="checkbox"/>				
39.	Manche Leute halten mich für kalt und berechnend.	<input type="checkbox"/>				
40.	Wenn ich eine Verpflichtung eingehe, so kann man sich auf mich bestimmt verlassen.	<input type="checkbox"/>				
41.	Zu häufig bin ich entmutigt und will aufgeben, wenn etwas schiefgeht.	<input type="checkbox"/>				
42.	Ich bin kein gut gelaunter Optimist.	<input type="checkbox"/>				
43.	Wenn ich Literatur lese oder ein Kunstwerk betrachte, empfinde ich manchmal ein frösteln oder eine Welle der Begeisterung.	<input type="checkbox"/>				

44.	In Bezug auf meine Einstellungen bin ich nüchtern und unnachgiebig.	<input type="checkbox"/>				
45.	Manchmal bin ich nicht so verlässlich oder zuverlässig, wie ich sein sollte.	<input type="checkbox"/>				
46.	Ich bin selten traurig oder deprimiert.	<input type="checkbox"/>				
47.	Ich führe ein hektisches Leben.	<input type="checkbox"/>				
48.	Ich habe wenig Interesse, über die Natur des Universums oder die Lage der Menschheit zu spekulieren.	<input type="checkbox"/>				
49.	Ich versuche stets rücksichtsvoll und sensibel zu handeln.	<input type="checkbox"/>				
50.	Ich bin eine tüchtige Person, die ihre Arbeit immer erledigt.	<input type="checkbox"/>				
51.	Ich fühle mich oft hilflos und wünsche mir eine Person, die meine Probleme löst.	<input type="checkbox"/>				
52.	Ich bin ein sehr aktiver Mensch.	<input type="checkbox"/>				
53.	Ich bin sehr wissbegierig.	<input type="checkbox"/>				
54.	Wenn ich Menschen nicht mag, so zeige ich ihnen das auch offen.	<input type="checkbox"/>				
55.	Ich werde wohl niemals fähig sein, Ordnung in mein Leben zu bringen.	<input type="checkbox"/>				
56.	Manchmal war mir etwas so peinlich, dass ich mich am liebsten versteckt hätte.	<input type="checkbox"/>				

57. Lieber würde ich meine eigenen Wege gehen, als eine Gruppe anzuführen.	<input type="checkbox"/>				
58. Ich habe oft Spaß daran, mit Theorien oder abstrakten Ideen zu spielen.	<input type="checkbox"/>				
59. Um zu bekommen, was ich will, bin ich notfalls bereit, Menschen zu manipulieren.	<input type="checkbox"/>				
60. Bei allem, was ich tue, strebe ich nach Perfektion.	<input type="checkbox"/>				

Fragen bezüglich Ihres Stresserlebens

Nun sollen Sie bitte beurteilen, wie häufig Sie bei den nächsten Aussagen die darin angesprochenen Erfahrungen bzw. Situationen erlebt haben. Ihre Aufgabe ist es, anzugeben, ob Sie die darin angesprochenen Erfahrungen bzw. Situationen nie, selten, manchmal, häufig oder sehr häufig gemacht bzw. erlebt haben. Denken Sie bei der Beantwortung bitte an die, vom heutigen Tag aus gesehen, vergangenen drei Monate und versuchen Sie sich daran zu erinnern, wie oft Sie in diesem Zeitraum die jeweilige Erfahrung gemacht haben.

- Antworten:**
- 1 ... nie (das habe ich nie erlebt)
 - 2 ... selten (das habe ich selten erlebt)
 - 3 ... manchmal (das habe ich manchmal erlebt)
 - 4 ... häufig (das habe ich häufig erlebt)
 - 5 ... sehr häufig (das habe ich sehr häufig erlebt)

Bitte beantworten Sie alle Fragen der Reihe nach, ohne eine auszulassen. Einige Aussagen klingen ähnlich oder haben einen ähnlichen Sinn. Bitte beantworten

Sie sie trotzdem. Es kommt bei der Beantwortung nicht auf Schnelligkeit an; nehmen Sie sich Zeit, über die Beantwortung nachzudenken.

In den letzten drei Monaten wie oft erlebt?		nie	selten	manchmal	häufig	sehr häufig
		1	2	3	4	5
1.	Zeiten, in denen ich dringend benötigte Erholung aufschieben muss	<input type="checkbox"/>				
2.	Ich bekomme zu wenig Anerkennung für das, was ich leiste	<input type="checkbox"/>				
3.	Ich mache zu viele Fehler, weil ich mit dem, was ich zu tun habe, überfordert bin	<input type="checkbox"/>				
4.	Ich habe zu wenig Zeit, um meine täglichen Aufgaben zu erfüllen	<input type="checkbox"/>				
5.	Ich muss Arbeiten erledigen, die mir unsinnig erscheinen	<input type="checkbox"/>				
6.	Es gibt Meinungsverschiedenheiten zwischen mir und anderen, die zu Spannungen führen	<input type="checkbox"/>				
7.	Ich habe Arbeiten zu erledigen, bei denen ich sehr viel Verantwortung für andere Menschen trage	<input type="checkbox"/>				
8.	Situationen, in denen ich mich anstrengen muss, das Vertrauen anderer zu gewinnen	<input type="checkbox"/>				
9.	Befürchtung, dass irgendetwas Unangenehmes passiert	<input type="checkbox"/>				

10.	Mir fehlen interessante Aufgaben, die meinen Tag ausfüllen	<input type="checkbox"/>				
11.	Zeiten, in denen ich zu viel allein bin	<input type="checkbox"/>				
12.	Situationen, in denen ich mich um eine gute Beziehung zu anderen bemühen muss	<input type="checkbox"/>				
13.	Ich muss Aufgaben erledigen, die ich nicht gerne mache	<input type="checkbox"/>				
14.	Ich habe Aufgaben zu erledigen, bei denen ich unter kritischer Beobachtung stehe	<input type="checkbox"/>				
15.	Ich habe Streit mit anderen, weil diese etwas anderes wollen als ich	<input type="checkbox"/>				
16.	Zeiten, in denen ich sorgenvolle Gedanken nicht unterdrücken kann	<input type="checkbox"/>				
17.	Zeiten, in denen sich die Termine so häufen, dass sie kaum zu bewältigen sind	<input type="checkbox"/>				
18.	Ich bemühe mich vergeblich, mit guten Leistungen Anerkennung zu erhalten	<input type="checkbox"/>				
19.	Zeiten, in denen ich mich zu viel um die Probleme anderer kümmern muss	<input type="checkbox"/>				
20.	Ich kann meine Aufgaben nur unzureichend erfüllen, obwohl ich mein Bestes gebe	<input type="checkbox"/>				
21.	Zeiten, in denen mir Aufgaben fehlen, die mir sinnvoll erscheinen	<input type="checkbox"/>				

22.	Ich habe Arbeiten zu erledigen, bei denen ich andere nicht enttäuschen darf	<input type="checkbox"/>				
23.	Kontakte mit anderen Personen, bei denen ich einen guten Eindruck hinterlassen muss	<input type="checkbox"/>				
24.	Ich werde den Anforderungen bei meiner Arbeit nicht mehr gerecht	<input type="checkbox"/>				
25.	Zeiten, in denen mir die Sorgen über den Kopf wachsen	<input type="checkbox"/>				
26.	Ich habe Streit mit anderen, weil ich mich nicht so verhalte, wie es andere von mir erwarten	<input type="checkbox"/>				
27.	Zeiten, in denen ich unter Termindruck/Zeitnot arbeiten muss	<input type="checkbox"/>				
28.	Ich muss mich zu viel mit Problemen anderer beschäftigen	<input type="checkbox"/>				
29.	Zeiten, in denen ich keine Möglichkeiten habe, mich mit anderen auszusprechen	<input type="checkbox"/>				
30.	Situationen, in denen es ganz allein von mir abhängt, ob ein Kontakt zu einem anderen Menschen zufriedenstellend verläuft	<input type="checkbox"/>				
31.	Obwohl ich mein Bestes gebe, wird meine Arbeit nicht gewürdigt	<input type="checkbox"/>				
32.	Ich habe Aufgaben zu erfüllen, bei denen ich mich bewähren muss	<input type="checkbox"/>				

33.	Ich habe Konflikte mit anderen, weil sie sich zu viel in meine Angelegenheiten einmischen	<input type="checkbox"/>				
34.	Zeiten, in denen ich von anderen Menschen isoliert bin	<input type="checkbox"/>				
35.	Zeiten, in denen ich nicht die Leistung bringe, die von mir erwartet wird	<input type="checkbox"/>				
36.	Zeiten, in denen ich mir viele Sorgen mache und nicht damit aufhören kann	<input type="checkbox"/>				
37.	Ich muss Verpflichtungen erfüllen, die ich innerlich ablehne	<input type="checkbox"/>				
38.	Zeiten, in denen ich zu viele Verpflichtungen zu erfüllen habe	<input type="checkbox"/>				
39.	Ich muss ständig aufs Neue für das Wohl anderer Menschen sorgen	<input type="checkbox"/>				
40.	Situationen, in denen ich mich anstrengen muss, anderen zu gefallen	<input type="checkbox"/>				
41.	Zeiten, in denen ich nichts Sinnvolles zu tun habe	<input type="checkbox"/>				
42.	Zeiten, in denen ich zu wenig Kontakte zu anderen Personen habe	<input type="checkbox"/>				
43.	Ich muss Aufgaben erfüllen, die mit hohen Erwartungen verbunden sind	<input type="checkbox"/>				
44.	Zeiten, in denen mir die Arbeit über den Kopf wächst	<input type="checkbox"/>				
45.	Ich habe Auseinandersetzungen mit anderen Menschen, die zu länger andauernden Konflikten führen	<input type="checkbox"/>				

46.	Für meinen Einsatz werde ich nicht angemessen belohnt	<input type="checkbox"/>				
47.	Befürchtung, meine Aufgaben nicht erfüllen zu können	<input type="checkbox"/>				
48.	Ich muss Arbeiten machen, bei denen meine Fähigkeiten kaum zum Einsatz kommen	<input type="checkbox"/>				
49.	Situationen, in denen das Wohlergehen anderer davon abhängt, wie zuverlässig ich meine Arbeit mache	<input type="checkbox"/>				
50.	Ich habe zu viele Aufgaben zu erledigen	<input type="checkbox"/>				
51.	Zeiten, in denen mir Kontakte zu anderen Menschen fehlen	<input type="checkbox"/>				
52.	Ich habe unnötigen Streit mit anderen Personen	<input type="checkbox"/>				
53.	Zeiten, in denen Aufgaben fehlen, die mir Freude bereiten	<input type="checkbox"/>				
54.	Erfahrung, dass alles zu viel ist, was ich zu tun habe	<input type="checkbox"/>				
55.	Obwohl ich mich bemühe, erfülle ich meine Aufgaben nicht so, wie es sein sollte	<input type="checkbox"/>				
56.	Zeiten, in denen mir Freunde fehlen, mit denen ich etwas unternehmen kann	<input type="checkbox"/>				
57.	Zeiten, in denen mir die Verantwortung für andere zur Last wird	<input type="checkbox"/>				

Fragen bezüglich Ihrer Befindlichkeit (1)

Bitte kreuzen Sie bei den folgenden Aussagen die Antwort an, die Ihrem Befinden während der letzten Woche am besten entspricht/entsprochen hat.

- Antworten:** 1 ... selten oder überhaupt nicht (weniger als 1 Tag)
 2 ... manchmal (1 bis 2 Tage lang)
 3 ... öfters (3 bis 4 Tage lang)
 4 ... meistens, die ganze Zeit (5 bis 7 Tage lang)

Während der letzten Woche ...		selten	manchmal	öfters	meistens
		1	2	3	4
1.	haben mich Dinge beunruhigt, die mir sonst nichts ausmachen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	hatte ich kaum Appetit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	konnte ich meine trübsinnige Laune nicht loswerden, obwohl mich meine Freunde/Familie versuchten, aufzumuntern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	kam ich mir genauso gut vor wie andere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	hatte ich Mühe, mich zu konzentrieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	war ich deprimiert/niedergeschlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	war alles anstrengend für mich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	dachte ich voller Hoffnung an die Zukunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9.	dachte ich, mein Leben ist ein einziger Fehlschlag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	hatte ich Angst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	habe ich schlecht geschlafen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	war ich fröhlich gestimmt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	habe ich weniger als sonst geredet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	fühlte ich mich einsam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	waren die Leute unfreundlich zu mir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	habe ich das Leben genossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	musste ich weinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	war ich traurig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	hatte ich das Gefühl, dass mich die Leute nicht leiden können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	konnte ich mich zu nichts aufraffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragen bezüglich Ihrer Befindlichkeit (2)

Zuletzt finden Sie 25 Aussagen über arbeitsbezogene Gefühle und Gedanken. Bitte lesen Sie sorgfältig jede Aussage. Wenn das dort angesprochene Gefühl manchmal bei Ihnen auftaucht (wenn nicht, kreuzen Sie „nie“ an und gehen zur nächsten Aussage über), beantworten Sie bitte, wie oft sie es erleben, indem Sie die entsprechende Zahl (von 1 bis 6) in die Spalte mit der Überschrift „kommt wie oft vor“ schreiben.

Während der letzten Woche ...

1 ... nie

2 ... sehr selten

3 ... eher selten

4 ... manchmal

5 ... eher oft

6 ... sehr oft

	nie	sehr selten	eher selten	manchmal	eher oft	sehr oft
	1	2	3	4	5	6
1. Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt	<input type="checkbox"/>					
2. Der direkte Kontakt mit Menschen bei meiner Arbeit belastet mich zu stark	<input type="checkbox"/>					
3. Den ganzen Tag mit Menschen zu arbeiten, ist für mich wirklich anstrengend	<input type="checkbox"/>					
4. Ich fühle mich von den Problemen meiner Patienten persönlich betroffen	<input type="checkbox"/>					

5.	Ich glaube, dass ich manche Patienten so behandle, als wären sie unpersönliche „Objekte“	<input type="checkbox"/>					
6.	Ich fühle mich durch meine Arbeit emotional erschöpft	<input type="checkbox"/>					
7.	Ich habe das Gefühl, dass ich durch meine Arbeit das Leben anderer Menschen positiv beeinflusse	<input type="checkbox"/>					
8.	Ich bin in guter Stimmung, wenn ich intensiv mit meinen Patienten gearbeitet habe	<input type="checkbox"/>					
9.	Ich glaube, dass ich nicht mehr weiter weiß	<input type="checkbox"/>					
10.	Bei der Arbeit gehe ich mit emotionalen Problemen ziemlich gelassen um	<input type="checkbox"/>					
11.	Ich habe ein unbehagliches Gefühl wegen der Art und Weise, wie ich manche Patienten behandelt habe	<input type="checkbox"/>					
12.	Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht	<input type="checkbox"/>					
13.	Es ist leicht für mich, eine entspannte Atmosphäre mit meinen Patienten herzustellen	<input type="checkbox"/>					

14.	Ich fühle mich wieder müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe	<input type="checkbox"/>					
15.	In vieler Hinsicht fühle ich mich ähnlich wie meine Patienten	<input type="checkbox"/>					
16.	Ich fühle mich sehr tatkräftig	<input type="checkbox"/>					
17.	Ich gehe ziemlich erfolgreich mit den Problemen meiner Patienten um	<input type="checkbox"/>					
18.	Ich habe das Gefühl, dass ich an meinem Arbeitsplatz zu hart arbeite	<input type="checkbox"/>					
19.	Ich fühle mich durch meine Arbeit frustriert	<input type="checkbox"/>					
20.	Ich habe das Gefühl, dass Patienten mir die Schuld für einige ihrer Probleme geben	<input type="checkbox"/>					
21.	Ich habe in meiner Arbeit viele lohnenswerte Dinge erreicht	<input type="checkbox"/>					
22.	Ich befürchte, dass diese Arbeit mich emotional verhärtet	<input type="checkbox"/>					

23.	Es fällt mir leicht, mich in meine Patienten hineinzusetzen	<input type="checkbox"/>					
24.	Es macht mir nicht wirklich viel aus, was mit manchen Patienten passiert	<input type="checkbox"/>					
25.	Seitdem ich diese Arbeit ausübe, bin ich gefühlloser im Umgang mit anderen Menschen geworden	<input type="checkbox"/>					

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich dafür bedanken, dass Sie diesen Fragebogen ausgefüllt haben.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:

Nadine Jenko & Vera Bubich

arbeitszufriedenheit@gmail.com

Ao.Univ.-Prof. Dr. Jasminka Godnic-Cvar

jasminka.godnic-cvar@meduniwien.ac.at

Ao.Univ.-Prof. Mag. Dr. Ulrike Willinger

ulrike.willinger@meduniwien.ac.at

LEBENS LAUF

Vorname, Nachname: Vera BUBICH
Adresse: Zwinzstrasse 5-7/2/11
1160 Wien
Tel.: 00 43 650 / 786 49 49
Email: vera_b@gmx.at



Persönliche Daten:

Geburtsdatum: 27.07.1982
Geburtsort: Wien
Staatsbürgerschaft: Österreich
Familienstand: ledig

Ausbildung:

1985-1988:	Kindergarten,	Kreuzbrunn,	3001 Mauerbach
1988-1992:	Volkschule,	Hauptstrasse,	3001 Mauerbach
1992-1997:	Gymnasium,	Auf der Schmelz,	1160 Wien
1997-2002:	BAKIPäd,	Langeasse,	1080 Wien
seit 2002:	Psychologie,	Universität Wien	1010 Wien

Berufserfahrung:

Ferialpraxen :

Juli 2001:	Rezeption, Verwaltung	Jugendwohnheim Unter St.Veit
Juli 2000:	Rezeption, Verwaltung,	Jugendwohnheim Unter St.Veit
Juli 1999:	Rezeption, Verwaltung,	Jugendwohnheim Unter St.Veit

Werkstudenten-Beschäftigung :

seit Jan. 2010:	Teilzeitbeschäftigung	Fa. Anker-Brot, Filiale Wien 15.,
2002 – 2007:	Geringfügig Beschäftigte	Fa. Anker-Brot, Filiale Wien 15., (Verkäuferin, Schichtführung, administrative Tätigkeiten wie Umsatzberechnungen, Abrechnungen, etc.)

Beschäftigungen auf Honorarnotenbasis :

2003 – 2009: ÖSV – Snowboardbase, Mitorganisation des East
Cups, Managementtätigkeiten für diese
Snowboardevents (Auf- und Abbau Logistik,
Werbung, Renn-Organisation, Finanztätigkeiten)

Eventmanagement (Customer Care)
Quizshow in der SCN mit Dietmar Chmelar

6-Wochen-Praktikum im Rahmen des Psychologiestudiums:

2009 - 2010: Schulpsychologische Beratungsstelle, Korneuburg

Besondere Kenntnisse:

Sprachen : Englisch (Wort und Schrift)

EDV: MS Windows (Excel, Word, Power Point, Outlook)
ABK Windows, Internet

Hobbies: reisen, malen, snowboarden, Freunde treffen, schwimmen