



universität  
wien

# DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Die Rolle von Neurotizismus und Extraversion als  
Einflussfaktoren auf die Erfolgsattribution bei  
Personen mit Burnoutrisiko

Verfasserin

Julia Zegermacher

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, 2015

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuerin: Univ.-Prof. PD Dipl. Psych. Dr. Kristina Hennig-Fast



---

## Danksagung

Das Verfassen dieser Arbeit wäre ohne die Unterstützung und das Verständnis vieler Personen nicht möglich gewesen. Darum ist es an dieser Stelle an der Zeit, danke zu sagen. Zu Beginn gebührt mein Dank Frau Univ.- Prof. PD Dipl. Psych. Dr. Kristina Hennig-Fast, für die Möglichkeit unter ihrer Betreuung und Korrektur die Diplomarbeit in der Klinischen Psychologie zu verfassen. Trotz ihres erheblichen terminlichen Drucks und ihrer vielen Aufgaben und Verpflichtungen stand sie mir hilfreich zur Seite und half mit ihrer langjährigen Erfahrung und ihrem Wissen stets weiter. Herzlichen Dank für Ihr Engagement, Ihr Vertrauen und Ihre Zuversicht! Weiters möchte ich mich bei Frau Prof. Dr. Maria Agthe für ihre großen Bemühungen und ihre fachliche Kompetenz bedanken. Besonders für die Interpretation der Ergebnisse war sie eine außerordentliche Bereicherung und Unterstützung. Zusätzlich geht mein großer Dank an Herrn Bernd Otzelberger. Darüber hinaus möchte ich mich bei all jenen bedanken, die mich bei der Rekrutierung der Testpersonen unterstützt haben und auch bei den zahlreichen UntersuchungsteilnehmerInnen, die eine Realisierung der Untersuchung erst ermöglicht haben.

Außerdem gebührt mein Dank meiner Familie, meinen Eltern und meiner Schwester, die mir selbst in aufreibenden Zeiten Mut zugesprochen und mich mit Wohlwollen und Zuversicht bedacht haben. Vielen lieben Dank dafür! Auch meinem Freund Eugen, meinen Freunden und lieben Studienkolleginnen Johanna, Adina und Niña möchte ich danken. Vor allem liegt es mir am Herzen für ihre aufmunternden Worte und ihren Beistand, die vielen inhaltlichen Ratschläge, das liebevolle Feedback zur Arbeit, das große Verständnis in arbeitsintensiven Zeiten und auch für das großzügige Hinwegschaun über meine oftmals gereizte Stimmung, danke zu sagen. Ohne euren Zuspruch hätte ich es vermutlich nicht geschafft durchzuhalten und ich hätte keinen Grund, diese Zeilen zu schreiben.

---

## **Anmerkung**

Die im Rahmen dieser Diplomarbeit präsentierte Studie wurde in Zusammenarbeit mit drei weiteren DiplomandInnen durchgeführt – Roman Feucht, Adina Kreisl und Niña Steck.

Neben der Hauptfragestellung zu Burnout und dem Attraktivitäts-Geschlechts-Bias bearbeitete jede/r DiplomandIn eigene Forschungsfragen auf Basis der gemeinsam erhobenen Stichprobe. Daher sind Gemeinsamkeiten in der Herleitung des theoretischen Hintergrundes, der Beschreibung des Studienablaufs, der Untersuchungsdurchführung, der Stichprobe und der statistischen Auswertung unvermeidbar und folglich nicht als Plagiate zu werten.

---

## Zusammenfassung

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit sollen bei Personen, die von Arbeitsbelastung und einem Burnoutisiko betroffen sind, die beiden Persönlichkeitseigenschaften Neurotizismus und Extraversion, die sich bereits in früheren Studien als wegweisend und bedeutsam bei der Entwicklung eines Burnout-Syndroms herausgestellt haben, näher beleuchtet werden. Weiters liegt der Fokus dieser Arbeit auf dem Konstrukt des 'Attraktivitäts-Geschlechts-Bias' (AGB). Dieser konnte in früheren Studien im Sinne von Verzerrungstendenzen bei der Attribution von Erfolg sowie auch bei Emotionen und im Sozialverhalten aufgezeigt werden und wird interpretiert als Reflexion partnerschaftlicher Motive und intrasexuellem Wettkampfes. Demzufolge werden gleichgeschlechtlich attraktive Stimuluspersonen in ihrer Rolle als potentielle RivallInnen eher abgewertet und gemieden, gegengeschlechtlich attraktive Stimuluspersonen hingegen werden aufgewertet, glorifiziert und ihre Nähe wird gesucht. Bei depressiven PatientInnen allerdings zeigten sich Effekte in die entgegengesetzte Richtung und ein abgeschwächter AGB. Aufgrund von Ähnlichkeiten und Überschneidungen in der Symptomatik von Depression und Burnout erscheint die Untersuchung spannend.

In der Stichprobe finden sich mehr als 60 Personen, die zum Untersuchungszeitpunkt aufgrund hoher Arbeitsbelastung von dem Risiko betroffen waren, eine Burnout-Symptomatik zu entwickeln. Die umfangreiche Fragebogenbatterie umfasste etwa den NEO-FFI zur Erhebung von Extraversion und Neurotizismus, Items zur Mating-Motivation und zur selbst eingeschätzten Attraktivität sowie selbst konzipierte Coverstories, um den AGB und die Variable „Wunsch nach sozialer Nähe“ zu erheben. Die Ergebnisse weisen auf einen positiven Zusammenhang von Neurotizismus mit dem Burnoutisiko der TestteilnehmerInnen sowie einen negativen mit der selbst eingeschätzten Attraktivität hin. In beiden Burnoutisikogruppen konnte eine negative Korrelation von Extraversion mit dem Burnoutisiko gezeigt werden. Ein Zusammenhang der beiden Persönlichkeitseigenschaften mit der Mating-Motivation konnte allerdings nicht dargestellt werden. Frauen beschrieben sich als psychisch labiler und häufiger von negativen Affekten betroffen als die männlichen Testpersonen. Männer mit einem hohen Burnoutisiko erzielten höhere Werte auf der Extraversion-Skala als Frauen. Personen mit einem niedrigeren Burnoutisiko und einer starken Ausprägung von Extraversion beschrieben sich als attraktiver als Personen aus dieser Gruppe mit einer schwächeren Extraversions-Ausprägung. Hinsichtlich des 'Attraktivitäts-Geschlechts-Bias' konnte das typische Muster mit den Auf- bzw. Abwertungskomponenten nicht gezeigt werden. Personen mit einem Burnoutisiko neigen weder zur Glorifizierung der gegengeschlechtlichen Stimulusperson noch zur Abwertung in der Rivalisierungsbedingung.

---

## Abstract

In this diploma thesis people who face high stress levels at work and are therefore at risk of suffering from burnout have been examined with focus on two personality traits, known to play an important role in the development and maintenance of the burnout-syndrome: neuroticism and extraversion. Moreover, the so called attractiveness-gender-bias (AGB) should be tested. According to this biased response pattern, adults attribute the success of a same-sex attractive stimulus person in a more derogative way than the success of a less attractive same-sex person. For members of the opposite sex, this pattern is reversed. Analogously, this bias is evident in regard to the desire for social interaction and emotions, as though people report less positive feelings toward same-sex attractive stimulus people. For depressive people, this biased response pattern does not exist in the usual way. Due to the closeness of burnout to depression, similar results are expected.

The sample consists of more than 60 adults, who were at time of testing at risk of developing a burnout-syndrome. The study included a large amount of questionnaires, including the NEO-FFI in order to measure extraversion and neuroticism, as well as items for mating motivation and self evaluation of attractiveness. For measuring achievement attributions and emotional response toward the stimulus person, four different so called coverstories have been designed, each including a photo, a fictitious curriculum vitae and some questions about attributions and emotional responses toward the presented stimulus person.

Results show a positive correlation between neuroticism and the risk of burnout and a negative correlation with the participant's self evaluated attractiveness. In both groups of burnout-risk (high vs. low), negative correlations between extraversion and burnout-risk have been shown. On the contrary, a correlation between the participant's mating motivation with those two personality traits could not be found. Women described themselves as mentally weaker and affected by negative emotions more often than men. Men who were at high risk of burnout scored higher at extraversion than women. People facing low risk of burnout and high scores of extraversion described themselves as more attractive than people who are less extraverted. Results concerning the AGB showed, that people facing burnout risk are not prone to glorifying or devaluating tendencies depending on gender or attractiveness when it comes to judging other people's success. As a reason for this non-existing pattern of the attractiveness-gender-bias the sad mood and overlap of burnout to depression is assumed and also discussed.

---

# Inhaltsverzeichnis

Danksagung .....	I
Anmerkung .....	II
Zusammenfassung .....	III
Abstract .....	IV
1. ÜBERBLICK.....	3
2. THEORETISCHER HINTERGRUND.....	4
2.1 Burnout – eine Einführung .....	4
2.1.1 Entstehung von Burnout .....	5
2.1.2 Symptomatik von Burnout .....	6
2.1.3 Unterscheidung der Konzepte Burnout und Depression .....	7
2.1.4 Persönlichkeitseigenschaften als Einflussfaktoren .....	8
2.1.5 Geschlecht als Einflussfaktor .....	9
2.2 Soziale Vergleichstheorien .....	10
2.3 Attraktivitätsstereotyp .....	12
2.3.1 Abweichungen vom Attraktivitätsstereotyp .....	13
2.3.2 Sexual Attribution Bias .....	15
2.3.3 Erweiterung vom SAB zum Attraktivitäts-Geschlechts-Bias .....	17
2.3.4 Einfluss der eigenen Attraktivitätsbeurteilung .....	20
2.3.5 Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen auf die Attraktivitätseinschätzung .....	21
2.4 Fragestellung und Hypothesen .....	22
3. METHODE .....	27
3.1 Stichprobe .....	27
3.2 Studiendesign .....	28
3.3 Untersuchungsmaterial .....	29

---

3.3.1 Erfassung der Burnout-Symptomatik .....	29
3.3.2 Erfassung des Attraktivitäts-Geschlechts-Bias .....	31
3.3.3 Erfassung von Extraversion und Neurotizismus .....	34
3.3.4 Erfassung weiterer Einflussvariablen .....	34
3.4 Durchführung .....	35
3.5 Statistische Kriterien des experimentellen Designs .....	36
3.5.1 Manipulationscheck .....	37
3.5.2 Auftreten des AGB .....	39
4. ERGEBNISSE .....	43
5. DISKUSSION .....	57
5.1 Limitationen .....	61
5.2 Ausblick .....	62
6. LITERATURVERZEICHNIS .....	63
7. TABELLENVERZEICHNIS .....	72
8. ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	73
9. ANHANG.....	74

---

# 1. ÜBERBLICK

Das Wort Burnout scheint über die letzten Jahre in der breiten Öffentlichkeit großes Interesse geweckt zu haben und zu einer Art Modediagnose in der heutzutage so schnelllebigen Welt geworden zu sein, ohne jedoch eine offizielle Krankheitsdiagnose darzustellen. Der zeitliche Druck in der Arbeitswelt und die steigenden beruflichen Anforderungen üben allem Anschein nach großen Einfluss auf die Entstehung einer Burnout-Symptomatik aus. Laut Statistik Austria (2014) tritt bei 38.3% aller Erwerbstätigen in Österreich starker Zeitdruck oder Arbeitsüberbelastung als psychischer Belastungsfaktor auf. Wie sich in früheren Studien schon zeigte, beeinflussen neben organisationellen und umgebungsbedingten Faktoren im beruflichen Kontext sehr wohl auch gewisse Persönlichkeitseigenschaften entscheidend die Wahrscheinlichkeit einer Ausprägung und die voranschreitende Entwicklung einer Burnout-Symptomatik (z.B. Alarcon, Eschleman & Bowling, 2009). Besonders das Persönlichkeitsmerkmal Neurotizismus, welches die psychische Labilität einer Person umfasst, gilt als eine förderliche Eigenschaft. Die Dimension Extraversion hingegen wird oft als protektiver Faktor beschrieben (z.B. Cramer & Binder, 2015; McManus, Jonvik, Richards & Paice, 2011). Neben dem Einfluss dieser beiden Persönlichkeitsdimensionen soll im Rahmen dieser Arbeit auch das Auftreten von Auf- bzw. Abwertungstendenzen im Sinne des Attraktivitäts-Geschlechts-Bias' (AGB; Agthe, Spörrle & Försterling, 2008) beleuchtet werden. Dieser Bias konnte in früheren Studien als Verzerrungstendenzen bei der Attribution von Erfolg aufgezeigt werden und stellt eine Ausnahme des allgemein gültigen Attraktivitätsstereotyps „what is beautiful is good“ dar. Demzufolge werden – abhängig vom Geschlecht - attraktive Stimuluspersonen in ihrer Rolle als potentielle RivallInnen eher abgewertet und gemieden, gegengeschlechtlich attraktive Stimuluspersonen hingegen werden als mögliche BeziehungspartnerInnen aufgewertet, sie werden glorifiziert und ihre Nähe wird eher gesucht. Als Erklärung für diesen Bias werden evolutionspsychologische Theorien zum sexuellen Wettkampf sowie auch partnerschaftliche Motive genannt. Nachdem bereits Untersuchungen zum AGB bei Depressions-PatientInnen sowie auch bei Personen mit einer PTBS und einer Borderline-Persönlichkeitsstörung durchgeführt und abweichende Reaktionsmuster aufgezeigt wurden, sollen diese Verzerrungstendenzen nun auch bei Personen mit einem Burnoutisiko näher betrachtet werden. Aufgrund der breiten Überlappung der Symptomatik von Burnout mit jener einer Depression sind möglicherweise ähnliche Ergebnisse zu erwarten, welche auf ein Nicht-Auftreten des Voreingenommenheitseffekts im Sinne des AGB hindeuten.

---

## 2. THEORETISCHER HINTERGRUND

### 2.1 Burnout – eine Einführung

Der Begriff Burnout scheint im letzten Jahrzehnt zu einem Modewort avanciert zu sein. In den Medien wird sehr viel darüber berichtet, Prominente schildern öffentlich ihre persönlichen Erfahrungen und krisenhaften Erlebnisse. Trotz – oder vielleicht gerade aufgrund – dieser öffentlichen Auseinandersetzung mit der Thematik existieren unterschiedliche Sichtweisen darüber, was unter dem Begriff zu verstehen ist, mit dem Resultat, dass scheinbar eine Person, die von Burnout betroffen ist, besonders viel im Leben geleistet oder hart gearbeitet hat. Nicht grundlos lautet ein oft in diesem Kontext gehörter Satz „Wer ausbrennt, muss auch einmal gebrannt haben“. Doch ganz so einfach ist es nicht. Bis dato existiert trotz intensiver und weltweiter Forschung keine einheitliche Definition in der Wissenschaft für den Begriff Burnout. Auch hat Burnout weder in die Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten (ICD-10), noch in das aus den USA stammende Diagnostik- und Klassifikationssystem Psychischer Störungen (DSM-V) als eigenständige Diagnose Eintrag gefunden. Im ICD-10 ist Burnout bei den Z-Klassen gelistet, zu finden unter der Überschrift „Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung“. Die exakte Kodierung lautet Z.73.0, betitelt als „Erschöpfungssyndrom (Burn-out-Syndrom)“ (Dilling, Mombour & Schmidt, 2011). Nichtsdestoweniger handelt es sich dabei um eine für die medizinische und psychologische Praxis relevante Bezeichnung (Lalouschek, 2011).

In der Wissenschaft tritt der Begriff Burnout in den 1970er Jahren bei Herbert Freudenberger das erste Mal auf, der als bedeutender Wegbereiter für die Erforschung des Burnout-Syndroms zu nennen ist (Burisch, 2014). So beschreibt Freudenberger Burnout als einen Zustand, der sich langsam durch andauernden Stress und Energieeinsatz entwickelt und in einer Erschöpfung, verursacht durch innere oder von außen einwirkende Überforderung, resultiert. Der verursachte übermäßige Stress führt schließlich zu einer Veränderung in der Motivation, den Einstellungen und dem Verhalten der betroffenen Person (Freudenberger & North, 1992). Aronson, Pines und Kafry (1983) beschreiben Burnout als einen schleichenden Prozess, der in seelischer Auszehrung mündet. Die betroffenen Personen fühlen sich ganz allgemein elend, sie sind sowohl emotional, geistig als auch körperlich ermüdet. Es treten Emotionen wie Hilflosigkeit und Hoffnungslosigkeit auf, zudem fehlt es an Begeisterungsfähigkeit und Lebensfreude im Allgemeinen. Die renommierten Burnout-Forscherinnen Maslach und

---

Jackson (1981) veröffentlichten schon früh Arbeiten zur Erstellung eines Messinstruments für Burnout. Sie konnten drei Dimensionen feststellen, die unterschiedliche Facetten der Burnout-Symptomatik umfassen: *emotionale Erschöpfung*, *Depersonalisation* (oft auch als Zynismus bezeichnet) und *persönliche Erfüllung*. Emotionale Erschöpfung beschreibt Gefühle von Überforderung und Ermüdung durch die Arbeit. Depersonalisation fasst Komponenten von Gefühllosigkeit und unpersönliches Verhalten gegenüber Personen aus dem Arbeitsumfeld zusammen. Der Faktor persönliche Erfüllung beschreibt Gefühle von Kompetenz und erfolgreicher Leistung im Beruf. Für Burnout ist ein Fehlen dieser Glücksgefühle im Bezug auf die Arbeit typisch. Die drei Dimensionen des Burnout-Konstrukts reflektieren, trotz ihrer Interkorrelation, in distinkter Weise unterscheidbare Prozesse (Buunk & Schaufeli, 1993). Zu den Anfängen der Burnout-Forschung galt ein Auftreten des Syndroms vorrangig bei Personen aus pflegenden, helfenden oder anderen sozialen Berufsgruppen als wahrscheinlich, seit den 1990er Jahren wird es allerdings auch auf viele weitere Berufssparten ausgeweitet (Hedderich, 2009).

### **2.1.1 Entstehung von Burnout**

Die unterschiedlichen Konzepte von Burnout weisen dahingehend Gemeinsamkeiten auf, als dass der Beginn des Burnouts von Idealismus, Elan und Tatendrang geprägt ist, für die vollbrachte Arbeit allerdings nicht so viel Anerkennung folgte, wie für das Aufrechterhalten der psychischen Stabilität von Nöten gewesen wäre (Hedderich, 2009). Ein sehr frühes und bekanntes Modell zur Entstehung von Burnout stammt von Freudenberg und North (1992). Sie beschreiben einen zwölfstufigen Burnout-Zyklus, der das Voranschreiten des Syndroms mit seinem prozesshaften Charakter demonstriert. Die einzelnen Stufen sind dabei nicht klar voneinander zu trennen, sie mischen und überlagern sich. Auch der Schweregrad und das zeitliche Andauern jeder Stufe sind variabel und hängen von den Lebensumständen, der Persönlichkeit, dem Selbstbild sowie auch der Vorgeschichte und der Fähigkeit zur Stressbewältigung ab. Es lassen sich auch gleichzeitig Symptome aus verschiedenen Stadien erleben, zudem ist es möglich, zwischen Stadien hin- und herzuspringen (Freudenberg & North, 1992). Das bekannte 12-stufige Phasenmodell nach Freudenberg und North (1992) zur Entwicklung des Burnout-Syndroms ist in Abbildung 1 dargestellt.

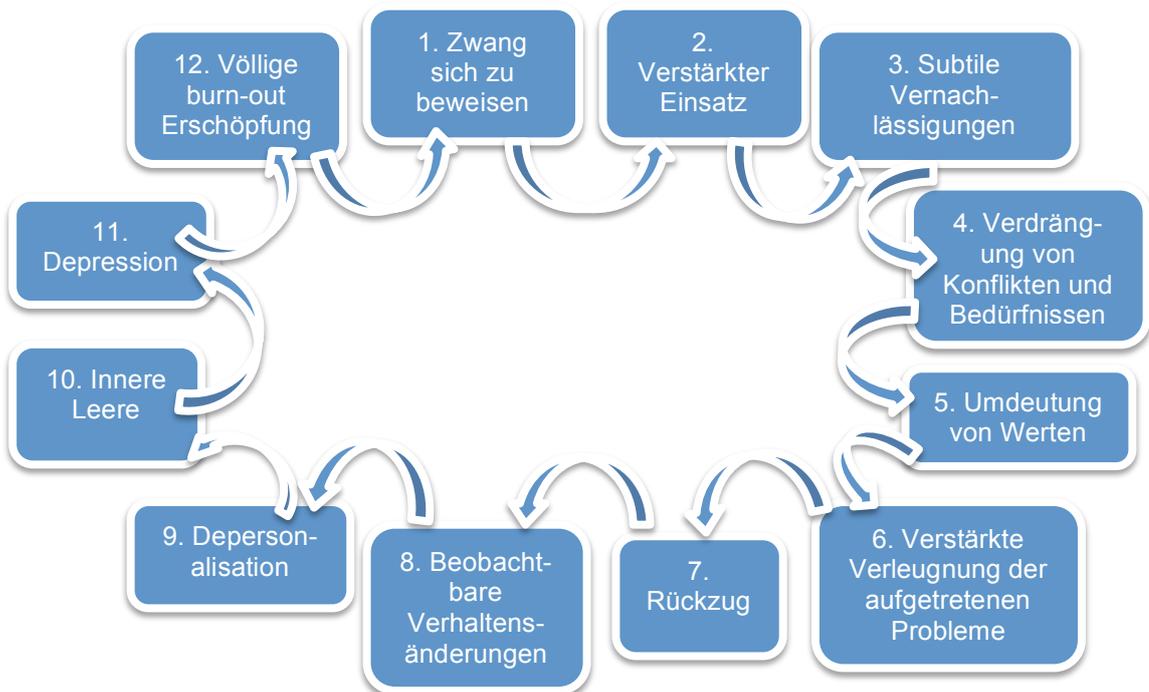


Abbildung 1. 12 Stadien innerhalb eines Burnout-Zyklus' nach Freudenberger & North (1992, S.123)

## 2.1.2 Symptomatik von Burnout

Burnout geht in seinen Auswirkungen mit einer Vielzahl von somatischen und psychischen Symptomen einher und ebenso können mitunter gravierende Verhaltensänderungen beobachtet werden (Lalouschek, 2011). Burisch (2014) gibt eine Übersicht der häufigsten Symptome, gegliedert in sieben Oberkategorien (Abbildung 2). Um von Burnout zu sprechen, müssen allerdings nicht alle genannten Symptome auftreten, jedes gezeigte Symptom erhöht jedoch die Wahrscheinlichkeit für weitere.

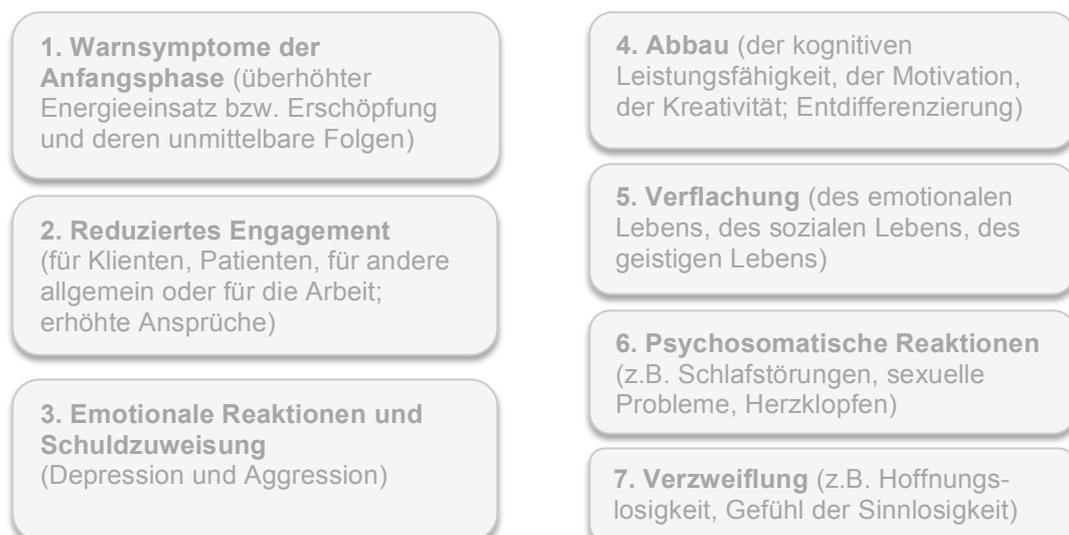


Abbildung 2. Übersicht über Hauptsymptomgruppen bei Burnout nach Burisch (2014; S. 26-29)

---

Nach Aronson, Pines und Kafry (1983) befällt Burnout nur selten alle Bereiche des Lebens, viele Menschen, bei denen es im beruflichen Kontext auftritt, schöpfen aus der Familie und privaten Aktivitäten neue Kraft. Liegt die Belastung im familiären Umfeld, so können manche im Beruf glückliche Momente, Stolz und Bedeutung erleben und erfahren. Es ist allerdings auch möglich, dass das Burnout sich von einem Bereich des Lebens auf andere überträgt. Maslach und Jackson (1979) zeigten in ihrer Studie mit Polizeibeamten, dass unter der Burnoutsymptomatik nicht nur der Betroffene selbst, sondern auch sein nahes soziales Umfeld zu leiden scheint. Bei Polizisten mit hohen Burnoutscores lagen häufiger familiäre Belastungen vor. Beamte mit einer hohen Ausprägung von emotionaler Erschöpfung wurden von ihren Frauen häufig als körperlich erschöpft, angespannt oder ängstlich beschrieben. Sie galten als aufgebracht und verärgert und beschwerten sich häufig über Probleme in der Arbeit. Polizisten mit starkem Burnout wurden als aggressiv im Umgang mit der Familie und misstrauisch beschrieben. Sie wollten außerdem lieber alleine sein und ihre freie Zeit nicht mit ihrer Frau und ihren Kindern verbringen. Wenn es durch das Burnout zu einer negativen Selbstbeurteilung kommt, nimmt diese auch Einfluss auf die Interaktion und das Zusammenleben mit der Familie und anderen Personen, die soziale Isolation wird gesteigert (Maslach & Jackson, 1979).

### **2.1.3 Unterscheidung der Konzepte Burnout und Depression**

In der wissenschaftlichen Forschung herrschte lange Zeit aufgrund der ähnlichen Symptomatik Uneinigkeit über die genaue Abgrenzung zwischen den beiden Krankheitsbildern Burnout und Depression (Brenninkmeyer, Van Yperen & Buunk, 2001). Vom Konzept her und auf Basis vieler Studien lässt sich behaupten, dass Burnout und Depression klar zusammenhängen (Ahola & Hakanen, 2014). Beide Krankheitsbilder teilen ähnliche Symptome wie einen Mangel an Energie, ein niedriges Selbstwertgefühl und eine negative Grundeinstellung. Besonders die Dimension emotionale Erschöpfung scheint mit depressiven Symptomen positiv zu korrelieren (Schaufeli & Enzmann, 1998). Der Hauptunterschied zwischen den beiden Konzepten ist, dass Burnout in den meisten Fällen arbeitsbezogen auftritt, wohingegen sich die Depression kontextfrei, in jedem Lebensbereich entwickeln kann (Warr, 1987, zitiert nach Ahola & Hakanen, 2014). So könnte Burnout auch als Spezialfall von Depression gesehen werden, als eine Art arbeitsbezogene Depression (Ahola & Hakanen, 2014).

---

## 2.1.4 Persönlichkeitseigenschaften als Einflussfaktoren

Obwohl individuellen persönlichen Faktoren traditionellerweise innerhalb der wissenschaftlichen Burnoutforschung weniger Relevanz zu Teil wurde als organisationellen bzw. Umgebungsvariablen (Cañadas-De la Fuente et al., 2014), ist die Persönlichkeit eines Menschen ein wichtiger Prädiktor, dem Beachtung geschenkt werden sollte. Die Persönlichkeit interagiert mit den Kontextvariablen im Arbeitsumfeld und spielt einen wichtigen Part in der Entstehung bzw. auch in der Prävention von Burnout (Alarcon, Eschleman & Bowling, 2009; Aydemir & Icelli, 2013; Hudek-Knežević, Kalebić Maglica & Krapić, 2011; Morgan & de Bruin, 2010; Shimizutani et al., 2008). Diese persönlichen Faktoren beinhalten sowohl demografische Variablen wie etwa das Geschlecht und das Lebensalter, aber auch Persönlichkeitseigenschaften und arbeitsbezogene Einstellungen (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). So wurde bereits in zahlreichen Studien der Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften auf das Risiko einer Burnout-Entwicklung untersucht. In Forschungsarbeiten wurde, im Vergleich zu den übrigen Persönlichkeitseigenschaften, das Augenmerk besonders auf Neurotizismus gelegt (Bakker, Van der Zee, Lewig & Dollard, 2006). Neurotizismus beschreibt die Ausprägung der emotionalen Stabilität bzw. der emotionalen Labilität, sie skizziert auf welche Weise vorrangig negative Emotionen erlebt werden (Borkenau & Ostendorf, 2008). Neurotizismus inkludiert daher Traits wie Angst, Feindseligkeit, Depression und psychische Vulnerabilität. Menschen mit einer starken Ausprägung von Neurotizismus sind emotional labil und anfällig für psychologischen Distress (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Neurotizismus manifestiert sich in einem häufigen Erleben von negativen Gefühlszuständen, in einem schnellen Verlust des seelischen Gleichgewichts und in Ängstlichkeit, Nervosität und Unsicherheit. Zusätzlich bedeutet eine starke Ausprägung von Neurotizismus Schwierigkeiten in der Bedürfniskontrolle und im angemessenen Reagieren in Stresssituationen (Borkenau & Ostendorf, 2008).

Bisherige Ergebnisse von Studien aus verschiedenen Berufsgruppen und unterschiedlichen Jobpositionen deuten auf einen beachtlichen Einfluss von Neurotizismus auf das Belastungserleben bzw. die Burnout-Neigung hin (Cramer & Binder, 2015; Kim, Shin & Umbreit, 2007; Madnawat & Mehta, 2012; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; McManus, Jonvik, Richards & Paice, 2011). Besonders für die Dimension der *emotionalen Erschöpfung* als Teil des Burnoutkonstrukts scheint Neurotizismus als wesentlicher Prädiktor zu fungieren (Bakker, Van der Zee, Lewig & Dollard, 2006; Burisch, 2002; Watson, Deary, Thompson & Li, 2008; Zellars, Perrewé & Hochwarter, 2000), aber auch mit den Dimensionen *Depersonalisation* (Bakker et al., 2006;

---

Narumoto et al., 2008) und *persönliche Erfüllung* (Bakker et al., 2006; Swider & Zimmerman, 2010;) besteht ein signifikanter Zusammenhang.

Während eine hohe Ausprägung von Neurotizismus das Auftreten einer Burnout-Symptomatik begünstigt, wird eine hohe Ausprägung auf der Dimension Extraversion hingegen als Indikator für ein geringeres Belastungserleben und Burnout-Risiko beschrieben (Joseph, Luyten, Corveleyn & De Witte, 2011; Kim et al., 2007; Madnawat & Mehta, 2012; McManus et al., 2011). Extraversion zeichnet sich durch Geselligkeit, Selbstsicherheit, Aktivität und Optimismus aus. Personen mit einer hohen Ausprägung dieser Eigenschaft beschreiben sich als heiter, aktiv und stehen Aufregung und sozialer Gesellschaft positiv gegenüber (Borkenau & Ostendorf, 2008). Sie berichten über häufigere und intensivere Interaktionen mit anderen sowie über ein stärkeres Bedürfnis nach Anregung (Bakker et al., 2006). Mit steigender Extraversion wächst der Wunsch nach Risiko, das Bedürfnis neue Umwelten und Umfeldler zu entdecken und sich im Status zu konkurrieren (Nettle, 2005).

Extraversion scheint besonders für die Dimension *emotionale Erschöpfung* ein negatives prognostisches Potenzial darzustellen (Michielsen, Willemsen, Croon, De Vries & van Heck, 2004). Für die persönliche Leistungsfähigkeit zeigt sich ein positiver Effekt (Cramer & Binder, 2015) und für die Depersonalisation eine negative Korrelation (Bakker et al., 2006; Zellars et al., 2000). Extraversion könnte auch einen Einfluss auf das Arbeitsumfeld nehmen (Alarcon et al., 2009). So beobachteten Bowling, Beehr und Swader (2005), dass extravertierte Personen von einem positiven Arbeitsumfeld profitieren, auch weil sie selbst oft positive Rückmeldung und soziale Unterstützung ihren KollegInnen geben und vice versa auch erhalten. Hinsichtlich Unterschieden zwischen den Geschlechtern in den beiden Persönlichkeitseigenschaften zeigte Burisch (2002) in einer Langzeitstudie eine schwächere Ausprägung von Extraversion bei Männern, keine nennenswerten Unterschiede hingegen auf der Dimension Neurotizismus.

## **2.1.5 Geschlecht als Einflussfaktor**

Es gibt inkonsistente Ergebnisse dahingehend, ob geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Männern und Frauen in den drei Dimensionen von Burnout auftreten. Das Geschlecht scheint kein starker Prädiktor für Burnout zu sein, obwohl es auch Hinweise darauf gibt, dass Frauen eher davon betroffen sind (Purvanova & Muros, 2010). Es gibt allerdings auch Studien, in welchen Männern höhere Burnout-Werte erzielen, und in

---

einigen Untersuchungen werden keine Unterschiede festgestellt. Ein kleiner, aber konsistenter Unterschied dürfte darin liegen, dass Männer höhere Werte in Depersonalisation erreichen. Es gibt auch eine leichte Tendenz in die Richtung, dass Frauen anfälliger für emotionale Erschöpfung sind (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Purvanova & Muros, 2010). Diese Unterschiede könnten einerseits mit Geschlechterrollen-Stereotypen in Verbindung stehen, oder aber auch eine Konfundierung aus dem Geschlecht und der Jobposition reflektieren (Maslach et al., 2001), obwohl es auch Befunde dafür gibt, dass zwischen typisch weiblichen und typisch männlichen Jobs keine signifikanten Geschlechterunterschiede zu finden sind (Purvanova & Muros, 2010).

## **2.2 Soziale Vergleichstheorien**

Unter sozialen Vergleichen werden Bestrebungen verstanden, andere Personen dazu heranzuziehen, sich einen Sinn von sich selbst und der eigenen Umwelt zu bilden. Sie sind ein zentrales menschliches Anliegen (Buunk & Gibbons, 2006). Sozialer Vergleich spielt in der menschlichen Adaption und im Überleben eine wesentliche Rolle. Obwohl viele Vergleiche automatisch auftreten, gehen Buunk und Gibbons (2006) davon aus, dass einige Personen allerdings nur selten in soziale Vergleiche treten. Es gibt Befunde in die Richtung, dass sich Personen in ihrer Disposition unterscheiden, sich selbst mit anderen zu vergleichen. Soziale Vergleichsprozesse inkludieren das Bedürfnis, sich anderen Personen zugehörig zu fühlen sowie den Wunsch nach Informationen über andere und nach expliziter Selbstbewertung gegenüber anderen. Taylor und Lobel (1989) zeigten, dass in Situationen von Furcht, wie etwa bei Erhalt einer Krebsdiagnose, die Art der Vergleichsprozesse auseinandergeht. Eine explizite Selbstbeurteilung erfolgt gegenüber weniger glücklichen Personen, es kommt zu einem Abwärts-Vergleich. Bei glücklicheren Personen allerdings werden Information und Zugehörigkeit gesucht, es folgen Abwärts-Vergleiche. Die Autoren begründen diese Effekte dahingehend, dass eine Abwärts-Beurteilung und Aufwärts-Kontakte unterschiedliche Bedürfnisse erfüllen. Bei ersterem kommt es zu einer Verbesserung des Selbstwerts, bei letzterem resultiert die Ermöglichung die eigene Situation zu verbessern und gleichzeitig die Motivation und Hoffnung zu stärken (Taylor & Lobel, 1989).

Buunk und Schaufeli (1993) haben, mit dem Gedanken, dass Menschen dazu geneigt sind, mit Problemen in der Arbeit umzugehen, indem sie mit KollegInnen oder ihnen vorgesetzten Personen soziale Vergleiche antreten, den Versuch unternommen, Theorien zum sozialen Vergleich mit der Burnout-Forschung in Verbindung zu bringen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass der soziale Kontext eine wichtige Rolle in der

---

Entstehung von Burnout spielt. Bei Unsicherheit und emotionaler Erschöpfung tritt ein starkes Bedürfnis nach sozialen Vergleichen und Zugehörigkeit auf, besonders wenn der Selbstwert hoch ist. Bei erlebtem Stress wird anscheinend die Gesellschaft von Kollegen eher versucht zu vermeiden, möglicherweise aus der Angst heraus, inkompetent zu erscheinen. Diese Art der Vermeidung ist besonders bei Personen mit einem niedrigen Selbstwert offensichtlich. In Stresssituationen wird eher Kontakt zu Personen gesucht, die erfahrener und kompetenter sind. Zusätzlich scheint es umstandsbedingte Hinweise darauf zu geben, dass sich Burnoutsymptome entwickeln oder aufrecht erhalten werden, wenn ähnliche Symptome bei KollegInnen wahrgenommen werden, besonders wenn das Bedürfnis nach sozialem Vergleich hoch ist. Darüber hinaus deuten die Ergebnisse von Buunk und Schaufeli (1993) auf die Wichtigkeit von Persönlichkeitseigenschaften hin. So scheint der Selbstwert den Zusammenhang zwischen den vorhandenen Stressoren und den Burnout-Dimensionen zu moderieren. Darüber hinaus scheint der Selbstwert für das Verstehen von sozialer Zugehörigkeit und sozialen Vergleichsprozessen entscheidend zu sein. *Depersonalisation* scheint die einzige Burnout-Dimension zu sein, die direkt mit dem Selbstwert in Zusammenhang steht und zeigt sich vor allem dann ausgeprägt, wenn Personen einen niedrigen Selbstwert aufweisen. *Emotionale Erschöpfung* gilt als ein offensichtlicher Indikator für generellen Stress im Beruf und ist unter jenen Personen besonders verbreitet, die empfindlich auf Stress im Allgemeinen reagieren. Ein Mangel an Gefühl für *persönliche Erfüllung* ist eine Reaktion, die einen niedrigen Selbstwert ausdrückt und ein Zeichen fehlender Kontrolle über Situationen (Buunk & Schaufeli, 1993). Auch Buunk, Collins, Taylor, Van Yperen und Dakof (1990) zeigten bei einer Studie mit KrebspatientInnen, dass bei Abwärts-Vergleichen ein niedriger Selbstwert zur Wahrnehmung negativer Implikationen für das eigene Selbst führt. Personen mit einem niedrigen Selbstwert sind auch eher geneigt, Aufwärts-Vergleiche als negativ zu betrachten (Buunk et al., 1990). Buunk, Ybema, Gibbuns und Ipenburg (2001) brachten ebenfalls soziale Vergleiche mit Burnout in Verbindung. Sie zeigten, dass grundsätzlich Aufwärts-Vergleiche mehr positive und weniger negative Emotionen erzeugen als Abwärts-Vergleiche. Steigende Levels von Burnout allerdings werden von weniger positiven Gefühlen als Reaktion auf Aufwärts-Vergleiche begleitet. Darüber hinaus werden, je höher das Burnout-Level liegt, durch den Abwärts-Vergleich mehr negative Affekte erzeugt. Die Konfrontation mit einer spezifischen, besser gestellten Vergleichsperson erzeugt zwar mehr positive Affekte als die Konfrontation mit einer Vergleichsperson, der es schlechter ergeht als einem selbst, jedoch erleben Personen mit einem hohen Burnout-Level generell weniger positive Affekte und mehr negative bei sozialen Vergleichen. Je höher das Burnout, desto weniger positive Affekte werden bei Aufwärts-Vergleichen generiert, es werden mehr

---

negative Affekte hervorgerufen.

Bei Untersuchungen von Van der Zee, Buunk, Sanderman, Botke und Van den Bergh (1999) zum Zusammenhang von sozialen Vergleichsprozessen mit den Big Five Persönlichkeitsfaktoren bei KrebspatientInnen zeigte sich, dass Neurotizismus mit einer Tendenz einhergeht, sich auf die negative Interpretation von sozialen Vergleichen zu fokussieren. Diese ist Ausdruck einer Identifikation mit anderen PatientInnen, denen es schlechter ergeht. Kein Zusammenhang wurde von Neurotizismus mit der Tendenz, die eigene Situation mit der einer Person, der es besser ergeht zu vergleichen - ganz im Gegensatz zu Extraversion. Diese Eigenschaft korreliert stark mit der Tendenz, die eigene Situation mit der eines/r Patienten/in zu vergleichen, dem/r es besser ergeht.

Diese Ideen und Befunde zum sozialen Vergleich werden im Laufe dieser Arbeit nochmals aufgegriffen, wenn die Beurteilung von anderen Personen thematisiert wird.

## **2.3 Attraktivitätsstereotyp**

„Schönheit liegt im Auge des Betrachters“ - So lautet eine oft gehörte und weit verbreitete Redewendung im Kontext des äußerlichen Erscheinungsbildes. In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Thematik Attraktivität sind ForscherInnen allerdings zu einer anderen Ansicht gelangt. Wie Langlois et al. (2000) in ihrer umfangreichen Metaanalyse zeigten, besteht über viele Kulturen hinweg große Einigkeit darüber, was bzw. wer als attraktiv gilt. Zudem stellt physische Attraktivität einen bedeutsamen Vorteil im Hinblick auf sämtliche Bereiche der Beurteilung dar. Nicht nur bewerten wir andere Personen aufgrund ihres optischen Erscheinungsbildes, wir behandeln sie auch auf Basis ihrer Attraktivität. So bestimmt sie den Grad der Aufmerksamkeit und den Wunsch nach sozialer Interaktion mit eben dieser Person. Dieses als Attraktivitätsstereotyp bekannte Phänomen wurde bereits vor mehr als 40 Jahren untersucht. Dion, Berscheid und Walster (1972) konnten schon früh zeigen, dass die physische Attraktivität einer Person Einfluss auf die Zuschreibung von sozial erwünschten Persönlichkeitseigenschaften nimmt. Attraktiven Personen wird ein besseres und erfolgreicherer privates und berufliches Leben attribuiert als Personen mit einem unattraktiven Erscheinungsbild. So gelten attraktive Menschen als sozial erwünscht und ihnen werden glücklichere Partnerschaften zugeschrieben sowie auch die Möglichkeit, prestigevollere Jobpositionen zu erlangen (Dion et al., 1972). Snyder, Tanke und Berscheid (1977) konnten belegen, dass männliche Personen mit weiblichen Stimuluspersonen, von denen sie glaubten, dass sie entweder physisch attraktiv oder

---

unattraktiv waren, in der Interaktion über das Telefon große Unterschiede in der Art der Gesprächsführung aufwiesen. Im Gespräch mit einer als attraktiv geglaubten Person verhielten sich die Männer freundlicher, liebenswerter, sympathischer und kontaktfreudiger als im Gespräch mit Frauen, die als unattraktiv vorgestellt wurden.

Auch in beruflichen Kontexten scheint Attraktivität eine nicht unwesentliche Rolle zu spielen. Je attraktiver eine zu beurteilende Person eingeschätzt wird, desto eher wird ihr kooperatives Verhalten und eine bessere Eignung für den Beruf zugesprochen (Locher, Unger, Sociedade & Wahl, 1993). Es gibt Hinweise darauf, dass attraktive Personen bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, einerseits im Hinblick auf ein höheres Einkommen (Hamermesh & Biddle, 1994) und andererseits in Bezug auf ein einfacheres Eingehen eines Arbeitsverhältnisses (Hatfield & Sprecher, 1986). Es zeigt sich ein Zusammenhang zwischen der physischen Attraktivität und den Aussichten auf ein gutes Einkommen (Judge, Hurst & Simon, 2009). Studie untersucht, den Zusammenhang von physischer Attraktivität und sozialer Unterstützung von KollegInnen am Arbeitsplatz. Die physische Attraktivität steht nicht im Zusammenhang mit dem Erhalt von sozialer Unterstützung von KollegInnen am Arbeitsplatz. Viel eher ist das Gefühl von Reziprozität ausschlaggebend, das Gefühl vom anderen bei Bedarf auch Unterstützung zu erhalten (Bowling et al., 2004). Ebenso im Kontext der beruflichen Kompetenz konnten Hosoda, Stone-Romero und Coats (2003) in ihrer Metaanalyse zeigen, dass attraktive Personen hinsichtlich beruflicher Fähigkeiten und Beurteilungen besser abschneiden und dass es sich um ein stabiles Stereotyp handelt. Der Heuristik zufolge werden als attraktiv wahrgenommene Personen kompetenter beurteilt (Jackson, Hunter & Hodge, 1995), insbesondere wird die Sozialkompetenz hoch eingeschätzt (Eagly, Ashmore, Makhijani & Longo, 1991).

Dieser Effekt trägt die Bezeichnung „what is beautiful is good“ und stellt ein Stereotyp hinsichtlich der physischen Attraktivität dar. Es zählt zu den bekanntesten Ergebnissen der wissenschaftlichen Attraktivitätsforschung (Dion et al., 1972). Ein als schön geltender Mensch genießt demnach gewisse Vorteile aufgrund seines Aussehens.

### **2.3.1 Abweichungen vom Attraktivitätsstereotyp**

Obwohl in der Sozialpsychologie große Einstimmigkeit über die Existenz des Attraktivitätsstereotyps herrscht, in dem Sinne, dass attraktive Personen tendenziell positiver bewertet und behandelt werden, berichten einige Autoren über Ausnahmen dieses Stereotyps. Nicht immer werden als attraktiv beurteilte Personen mit positiveren

---

Eigenschaftszuschreibungen bedacht als unattraktive. So gelangten Eagly, Ashmore, Makhijani und Longo (1991) zu dem Ergebnis, dass der Effekt stark variiert und davon abhängt, welche Art von Rückschluss ausgehend von der Attraktivität über eine Person gezogen werden soll. Ein attraktives Aussehen erzeugt einen starken Rückschluss auf soziale Kompetenz, jedoch einen schwächeren über Macht, Einstellung und intellektuelle Fähigkeit.

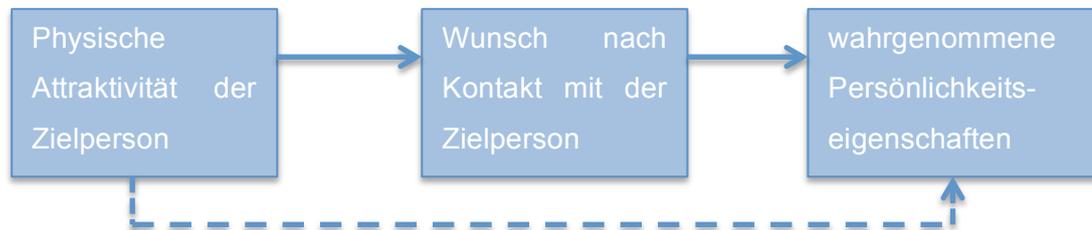
In der Forschung wiesen einige Studien darauf hin, dass Attraktivität im Besonderen für Frauen in bestimmten Situationen auch nachteilig sein kann (Johnson, Podratz, Dipboye & Gibbons, 2010). Dermer und Thiel (1975) konnten in ihrer Studie mit weiblichen Stimuluspersonen zeigen, dass Attraktivität einerseits mit der Zuschreibung von sozial erwünschten Eigenschaften, mit der Einschätzungen bessere Liebhaberinnen und Sexualpartnerinnen zu sein, und mit besseren Chancen auf soziales und berufliches Glück im Vergleich zu unattraktiven Personen einhergeht. Andererseits werden jedoch attraktive Personen auch als eitler, egoistischer und untreuer in Beziehungen eingeschätzt. Zudem werden sie für materialistischer und snobistischer gehalten als die unattraktiven Frauen. Diese Abwertung erfolgt vor allem dann, wenn sie von Personen beurteilt wurden, die selbst unattraktiv sind. Diese Resultate lassen den Schluss zu, dass Attraktivität nicht immer soziale Vorteile bedeutet. Besonders gut aussehende Menschen haben demnach in der Eigenschaftszuschreibung mit negativen Voreingenommenheiten zu kämpfen.

Auch im beruflichen Kontext zeigen sich zum Teil negative Auswirkungen von Attraktivität, gleichermaßen von Männern und Frauen als Beurteilende. In der Studie von Heilman und Saruwatari (1979) wurde gezeigt, dass bei männlichen Bewerbern für einen Job eine hohe Attraktivität immer von Vorteil war, bei attraktiven Frauen hingegen war sie nur bei Jobs mit einem niedrigen Status mit einer positiven Bewertung verknüpft. Bei einer hohen Attraktivität der Bewerberin beim Job mit der höheren Position im Management-Bereich, war der Attraktivitätseffekt für sie nachteilig, da sie als weniger geeignet eingeschätzt wurde. In einer späteren Studie wurde gezeigt, dass der Erfolg im Beruf von attraktiven Frauen eher dem Zufall und weniger ihren Fähigkeiten zugeschrieben wird. Dieser Effekt wird in Anlehnung an den Attraktivitätsstereotyp als „beauty is beastly“ bezeichnet (Heilman & Saruwatari, 1979).

Wie Lemay, Clark und Greenberg (2010) zeigen konnten, spielt auch der Wunsch nach sozialer Nähe bei der Zuschreibung von Eigenschaften eine bedeutende Rolle. Das Interesse nach Kontakt mit einer Person wirkt als Mediator beim „what is beautiful is good“-Stereotyp. Existiert Interesse mit einer attraktiven Person näher in Kontakt zu

---

treten, so erfährt diese eher wohlwollende Beurteilungen, die auch das Aufbauen oder Aufrechterhalten einer Beziehung fördern und unterstützen. Besteht allerdings kein Wunsch nach Nähe zu dieser Person, besteht keine Notwendigkeit für die Attribution von positiven Eigenschaften, welche den Sozialkontakt erleichtern (Abbildung 3).



**Abbildung 3. Projektion als Mediator beim Attraktivitätsstereotyp (adaptiert von Lemay, Clark & Greenberg, 2010, S. 340)**

Luxen und Van de Vijver (2006) zogen aus ihrer Studie den Schluss, dass beim Auftreten des Attraktivitätsstereotyps „what is beautiful is good“ das Geschlecht eine bedeutungsvolle Rolle zu spielen scheint. Im Kontext der Personalauswahl fanden sie heraus, dass attraktive BewerberInnen des Gegengeschlechts bevorzugt werden, wenn viel Kontakt mit dieser Person in Zukunft erwartet wird. Frauen zeigten bei der Wahl darüber hinaus eine Präferenz für andere Frauen mit einer geringeren Attraktivität, es lässt sich eine Art von gleichgeschlechtlichem Wettkampf vermuten. In eine ähnliche Richtung deuten Ergebnisse von Krebs und Adinolfi (1975). Sie zeigten, dass Attraktivität einen positiven Einfluss auf den ersten Sozialkontakt mit einer Person des anderen Geschlechts ausübt. Des Weiteren berichten sie, dass bei gleichgeschlechtlichen Personen jene als sozial erwünscht beschrieben werden, die als attraktiv gelten, jedoch nicht als hochattraktiv eingeschätzt werden. Diese hochattraktiven Personen wurden vom selben Geschlecht sogar eher zurückgewiesen. Somit ist festzuhalten, dass die nur leicht überdurchschnittlich attraktiven Personen hinsichtlich dem Wunsch nach Freundschaft und Sozialkontakt von ihrem Aussehen auch bei gleichgeschlechtlichen Vergleichen profitieren. Hochattraktive Personen haben im Gegensatz dazu eher Nachteile, da sie als eventuell selbstwertbedrohlich wahrgenommen und dementsprechend eher gemieden werden. Das korrespondiert mit der Überlegung, dass physische Attraktivität beim Knüpfen von Freundschaften und im Sozialkontakt mit gleichgeschlechtlichen Personen ungünstig sein kann, da ein nachteiliger Vergleich zu vermeiden versucht wird (Bleske & Shackelford, 2001).

---

## 2.3.2 Sexual Attribution Bias

Erstmalige Versuche von Försterling, Preikschas und Agthe (2007) evolutionspsychologisch relevante Variablen wie Geschlecht, Attraktivität, Alter und sexuelle Orientierung mit der Attribution von Erfolg in Verbindung zu bringen, legten starke Effekte dar. Der Erfolg von attraktiven Personen des anderen Geschlechts wird stärker auf eine glorifizierende Weise attribuiert, es erfolgt eine größere Zuschreibung von Fähigkeit als von Glück, als es bei unattraktiven Personen des anderen Geschlechts der Fall ist. Bei Erfolg von gleichgeschlechtlich attraktiven Personen hingegen spielt die Abwertungskomponente eine wesentlich stärkere Rolle, es erfolgt häufiger eine Glückszuschreibung als Ursache für den Erfolg, als es bei unattraktiven Personen des gleichen Geschlechts passiert. Dieses Phänomen wird als sexual attribution bias (SAB) bezeichnet (Försterling, Preikschas & Agthe, 2007). Dieser Voreingenommenheitseffekt fußt auf zwei Komponenten: einerseits auf der Abwertung der attraktiven Personen im Vergleich mit den unattraktiven bei gleichgeschlechtlichen Vergleichen, andererseits auf der Glorifizierung von attraktiven Personen im Vergleich zu unattraktiven bei gegengeschlechtlichen Vergleichen. Dieser Effekt wurde in Hinblick auf die Attribution von Fähigkeit und Glück deutlich demonstriert. Um die Funktion dieses sexual attribution bias' in die Evolutionspsychologie einzubetten stellen Försterling et al. (2007) die Überlegung an, dass die Abwertung des Erfolges von attraktiven gleichgeschlechtlichen Personen als ein intrasexueller Wettkampf mit intraindividuellen und sozialen Mechanismen dient. Die Aufrechterhaltung des eigenen Selbstwerts könnte dabei die intraindividuelle Funktion sein. Als soziale Funktion könnte die Abwertung von attraktiven gleichgeschlechtlichen Personen fungieren, welche die Wahrscheinlichkeit des/r Konkurrenten/in für Erfolg und Status reduziert und dadurch den/die Konkurrenten/innen in eine schlechtere Position bringt.

Die Glorifizierungskomponente des sexual attribution bias könnte Försterling et al. (2007) folgend dazu dienen, Beziehungen zu schaffen: Eine attraktive Person des anderen Geschlechts durch die Attribuierung von Fähigkeit noch attraktiver zu machen sollte dazu führen, sich dieser Person anzunähern, um die Wahrscheinlichkeit zu steigern, einen begehrten attraktiven Partner zu finden. Da es sich bei einem Vergleich mit einer Person des anderen Geschlechts nicht um einen Wettkampf um dieselben evolutionsspezifischen Ressourcen handelt, drohen hier keine negativen Konsequenzen durch die Besserstellung der attraktiven Person.

In Bezug auf geschlechtsspezifische Unterschiede des sexual attribution bias' konnten in

---

der Studie keine gefunden werden. Eine mögliche Erklärung könnte nach Försterling et al. (2007) in der Evolutionspsychologie zu finden sein. Es gibt Befunde dahingehend, dass Frauen bei der Partnerwahl besonders auf den Status, Besitz und die Kompetenz Wert legen, wohingegen Männer dazu neigen, besonders ein gutes Aussehen und Jugendlichkeit bei Frauen wertzuschätzen (Buss & Schmitt, 1993). Daher ist die Schlussfolgerung zulässig, dass der sexual attribution bias bei Frauen existiert, da sie einen Erfolg bei attraktiven Männern eher auf Fähigkeit attribuieren als bei unattraktiven. Bei Männern hingegen sollte der Erfolg von attraktiven Frauen nicht mehr auf Fähigkeit attribuiert werden als bei unattraktiven Frauen, weil aus evolutionärer Sicht Fähigkeit bei Frauen für sie nicht so wichtig ist. Diese Vermutung konnte in der Studie von Försterling et al. (2007) allerdings nicht belegt werden.

### **2.3.3 Erweiterung des SAB zum AGB**

Bei einer Folgestudie zum sexual attribution bias wurden Emotionen und der Wunsch nach sozialer Nähe in Erfolgs- und Misserfolgssituationen untersucht (Agthe, Spörrle & Försterling, 2008). Als richtungweisend dafür zeigte eine Studie von Kenrick, Montello, Gutierrez und Trost (1993) Resultate dahingehend, dass Personen, die mit Bildern gleichgeschlechtlich attraktiver Personen konfrontiert wurden, signifikant niedrigere Stimmung berichteten als jene, die Fotos von durchschnittlich attraktiven Personen ausgesetzt waren. Dieser Effekt drehte sich bei gegengeschlechtlichen Personen um, deren Attraktivität resultierte in einer signifikant besseren Stimmung der TeilnehmerInnen. Agthe et al. (2008) gelangten zu dem Resultat, dass das sexual attribution bias Antwortmuster nicht nur für Attributionen sondern auch für sowohl positive als auch negative Emotionen zur Stimulusperson replizierbar ist und auch für den Wunsch nach sozialer Nähe mit der Stimulusperson: Wohingegen gleichgeschlechtliche RivalInnen eher abgewertet, gemieden werden und negative Emotionen evozieren, führen gegengeschlechtlich erwünschte Personen zu Glorifizierung, Annäherungsverhalten und zu positiven Gefühlen. Aufgrund der Ausweitung des sexual attribution bias-Musters auf Emotionen und Verhalten sprechen die ForscherInnen in diesem Zusammenhang von einem multidimensionalen Attraktivitäts-Geschlechts-Bias (AGB; Agthe et al., 2008). Ihre Resultate bestätigen außerdem, dass nicht nur die menschlichen Kognitionen, sondern auch Emotionen und Verhaltensweisen dazu bestimmt sind, soziale Bindungen zu fördern und aufrechtzuerhalten und im besonderen die zentrale Rolle betonen, welcher der partnerschaftlichen Motivation und dem intrasexuellen Wettkampf zukommen. Das

---

beobachtete Reaktionsmuster ist in Übereinstimmung mit Überlegungen von Neuberg, Kenrick, Maner und Schaller (2004) zu sehen, die annehmen, dass Selbstwertschutz und partnerschaftliche Ziele die Aufmerksamkeit und Wahrnehmung von Personen, die sich im Geschlecht und in der Attraktivität unterscheiden, beeinflussen. Sie vermuten, dass Personen, die mit Selbstwertschutz und Mating beschäftigt sind, voreingenommen reagieren hinsichtlich der Wahrnehmung von anderen und diese als entweder eine potentielle Bedrohung oder als potentielle/n PartnerIn betrachten.

Im beruflichen Kontext gelangten Agthe, Spörrle und Maner (2010) zu einem ähnlichen Ergebnis. In professionellen Entscheidungssituationen erweist sich das zu beurteilende Geschlecht als bedeutsam. Ein gutes Aussehen steigerte für gegengeschlechtliche Personen die Chancen für ein Stipendium, es konnte eine Bevorzugung im Sinne eines Attraktivitäts-Bias bei beiden Geschlechtern festgestellt werden. In der Beurteilung von gleichgeschlechtlichen Personen allerdings wurde dieser Bias nicht gezeigt. Konträr dazu wurden sehr attraktive weibliche Stimuluspersonen von Frauen weniger oft ausgewählt als unattraktive. Dieses Phänomen war allerdings nur bei den weiblichen ProbandInnen festzustellen, bei Männern zeigte sich dieser Bias gegenüber sehr attraktiven männlichen Bewerbern nicht. Sie zeigten eine leichte Abwertung des unattraktiven männlichen Stimulus. Bei weiterführenden Studien zeigte sich der Attraktivitäts-Geschlechts-Bias gleichermaßen mit dem Wunsch nach sozialer Nähe als Moderator für den Effekt (Agthe, Spörrle & Maner, 2011). Die Beurteilung von JobkandidatInnen fiel für attraktive gegengeschlechtliche Personen positiv, für attraktive gleichgeschlechtliche BewerberInnen allerdings negativ aus, trotz hervorstechender und detaillierter job-relevanter Informationen über den Kandidaten. Das Faktum, dass der positive Bias hinsichtlich attraktiven gegengeschlechtlichen Kandidaten ein bisschen größer war als der negative Bias gegenüber attraktiven gleichgeschlechtlichen Kandidaten könnte zu einem gewissen Grad erklären warum frühere Forschung überwiegend positive Rückmeldungen auf attraktive Personen dokumentiert hat. Trotzdem wurde in dieser Studie auch der negative Bias hinsichtlich attraktiven gleichgeschlechtlichen Kandidaten beobachtet. Der Einfluss vom Selbstwert der beurteilende Person zeigte sich als Eliminierung des Attraktivitäts-Geschlechts-Bias. Personen mit einem hohen Selbstwert zeigten keine Abwertung von sehr attraktiven gleichgeschlechtlichen Personen. Dieses Ergebnis lässt darauf schließen, dass die Abwertungskomponente des Attraktivitäts-Geschlechts-Bias aus einem Gefühl von Bedrohung stammt (Agthe, Spörrle & Maner, 2011). Ein hoher Selbstwert scheint als eine Art Puffer gegenüber dem Auftreten sozialer Bedrohung und sozialer Aufwärtsvergleiche zu wirken. Zur Richtung des sozialen Vergleichs und seiner Wirkung

---

beobachteten auch Agthe, Spörrle, Frey und Maner (2014) in organisationellen Entscheidungssituationen, dass Personen, die dazu neigen eher Abwärts-Vergleiche einzugehen, stärkere Reaktionen auf attraktive Vergleichspersonen aufweisen. Diese Personen zeigten weniger Wunsch nach sozialer Interaktion mit den attraktiven JobbewerberInnen als jene, die eher zu Aufwärts-Vergleichen tendieren (Agthe, Spörrle, Frey & Maner, 2014).

Allem Anschein nach existieren Ausnahmen vom allgemeinen Attraktivitätsstereotyp „what is beautiful is good“. Wohingegen positive Vorurteile gegenüber sehr attraktiven Personen mit dem Wunsch nach Freundschaft und sozialer Interaktion verknüpft sind (Lemay et al., 2010), könnte der Bias gegenüber hoch attraktiven gleichgeschlechtlichen Personen im Kontext von sozialen Beziehungen eine mögliche Bedrohung darstellen (Agthe, Spörrle & Maner, 2010). Diese Vermutung wird durch den beobachteten Einfluss der eigenen Attraktivitätsschätzung gestützt. Sehr attraktive Personen zeigten in der Studie von Agthe et al. (2010) keine Anzeichen von beruflicher Diskriminierung gegenüber attraktiven gleichgeschlechtlichen Stimuluspersonen. Diese wurde vorrangig bei relativ unattraktiven Personen gefunden, für die eine sehr attraktive Person des gleichen Geschlechts möglicherweise eine größere Bedrohung im sozialen Gefüge oder eine Konkurrentin darstellt.

Beim AGB handelt sich allerdings nicht um ein starres Konstrukt, viel eher fußt der Bias auf aus der Evolution entsprungenen Voreingenommenheiten. So wird der Bias durch das Alter der Stimulusperson beeinflusst. Bei der Beurteilung von attraktiven, präpubertären Mädchen und Buben zeigen sich keine Korrelationen, die als Zeichen für ein Auftreten des SAB zu deuten sind (Försterling, Preikschas & Agthe, 2007). Zusätzlich beeinflusst auch die sexuelle Orientierung der Versuchspersonen den Bias. Homosexuelle Personen weisen ein umgedrehtes Antwortmuster auf. Die Glorifizierungskomponente greift bei den gleichgeschlechtlich attraktiven Personen, wohingegen die gegengeschlechtlich attraktiven Personen eine Abwertung ihrer Fähigkeitzuschreibung erfahren (Försterling, Preikschas & Agthe, 2007). Dieser Befund kann als Indiz für die evolutionspsychologische Ursache für den AGB verstanden werden. Eine Glorifizierung findet nur bei potentiellen PartnerInnen statt, mögliche RivallInnen hingegen erfahren eine Abwertung. Die Motivation für eine Partnerschaft (Mating-Motivation) kann demzufolge als bedeutungsvoller Teil im Auftreten des AGB betrachtet werden.

Aufgrund der unter Punkt 2.1.3 erläuterten ähnlichen Symptomatik von Burnout und Depression scheinen die Ergebnisse von Zweier (2010) im Hinblick auf den AGB für die

---

vorliegende Forschungsarbeit relevant. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass der Selbstwert eine bedeutende Rolle bei der Attribution einnimmt. Ein niedriger Selbstwert, wie er auch für Personen mit Burnout zu erwarten ist, wiesen in der Studie von Zweier (2010) vermehrte Auf- und Abwertungstendenzen auf. Als Ursache dafür nannte Zweier (2010) fehlende Puffer- und Schutzfunktionen für den Selbstwert. Stahlberg und Frey (1983) kamen zu dem Schluss, dass Verhaltensweisen und Kognitionen, die dem Selbstwertschutz und der Selbstwerterhöhung dienen, eher charakteristisch für psychisch gesunde Personen sind. So wiesen depressive Menschen keine Methoden wie internale Erfolgsattribution auf, die für den Selbstwertschutz beitragen.

Andererseits kann ein Symptom von Burnout auch vermindertes sexuelles Interesse sein. Lykins, Janssen und Graham (2006) zeigten, dass bei depressiver Verstimmung etwa die Hälfte der Frauen und ein Drittel der Männer vermindertes sexuelles Interesse schilderten. Vermehrtes sexuelles Verlangen in entsprechenden Gefühlslagen war nur bei etwa 10% der Personen festzustellen. Auch bei der Untersuchung von Bancroft et al. (2003) mit ausschließlich heterosexuellen Männern berichteten über 40% eine Verringerung ihres sexuellen Interesses in depressiven Phasen. Aufgrund des Einflusses der Stimmungslage auf partnerschaftliche Motive, die so genannte Mating-Motivation, ist eine Auswirkung auf die gezeigten Auf- und Abwertungstendenzen im Sinne des Attraktivitäts-Geschlechts-Bias denkbar. Das bei getrübtter Stimmung reduzierte sexuelle Interesse könnte auch zu einer Reduktion der Mating-Motivation führen und in weiterer Folge auch zu einer schwächeren Aufwertung eines/r potentiellen Partners/in bedeuten. Denkbar wäre darüber hinaus, dass ein Rivalitätsverhalten gegenüber einer attraktiven gleichgeschlechtlichen Stimulusperson in diesem Kontext an Bedeutung verliert. Darüber hinaus könnte auch die Aufwertungskomponente des AGB gegenüber attraktiven gegengeschlechtlichen Personen bei Personen mit Burnout eingeschränkt sein. Bei Beziehungsproblemen neigen Personen mit einem niedrigen Selbstwert eher dazu, den Partner/die Partnerin abzuwerten, wohingegen Personen mit einem hohen Selbstwert allerdings eher zum Beziehungspartner stehen (Murray, Rose, Bellavia, Holmes & Kusche, 2002). In der Studie von Zweier zum Auftreten des AGB bei Personen mit depressiver Symptomatik wurde bestätigt, dass depressive Personen keine oder nur geringere Verzerrungstendenzen im Sinne eines Attraktivitäts-Geschlechts-Bias aufweisen. Die Autorin vermutet als Gründe dafür eine exaktere Informationsverarbeitung mit einer starken Gewichtung von objektiven Erfolgskriterien anstelle der Beachtung des , sowie das fehlende sexuelle Interesse und ein schwaches Verhalten im Sinne des Selbstwertschutzes.

---

## 2.3.4 Einfluss der eigenen Attraktivitätsbeurteilung

Der direkte Vergleich mit einer attraktiven Person kann sich auch auf die Selbstbewertung auswirken. Bei der Auseinandersetzung mit einer physisch attraktiveren Person sinkt die Selbstbewertung der eigenen Attraktivität (Trampe, Stapel & Siero, 2007). Auch in der Untersuchung von DeBraganza und Hausenblas (2010) zur Auswirkung von Fotos mit idealtypischen Körpern aus Massenmedien auf die Ausprägung von Angst, Depression, Wut und Körperunzufriedenheit zeigte sich bei kaukasischen Frauen eine höhere Körperunzufriedenheit nach der Konfrontation mit diesen Fotos. Zusätzlich neigen Frauen, die mit ihrem eigenen Körper unzufrieden sind, zu häufigeren Vergleichen mit anderen Frauen. Auch die Affektlage wird durch die Konfrontation mit sehr attraktiven Stimuluspersonen beeinflusst. So zeigten Patrick, Neighbors und Knee (2004), dass es bei Frauen mit einem stark von äußeren Faktoren abhängigen Selbstwert und einer niedrigen Selbsteinschätzung zu einem stärkeren Abfallen von positiven Affekten und zu einem stärkeren Anstieg negativer Affekte kommt, nachdem sie Werbeanzeigen aus Magazinen beurteilt haben. Durch die getätigten Aufwärts-Vergleiche fühlten sich Frauen mit einem stark von äußeren Faktoren abhängigen Selbstwert schlechter durch den sozialen Vergleich. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Vergleiche gerichtet auf das Aussehen mehr negative Gefühle hervorrufen für diejenigen, die ihren Selbstwert auf äußere Faktoren legen und eine niedrigere selbsteingeschätzte Attraktivität aufweisen. Montoya (2008) wies darauf hin, dass mit steigender objektiv beurteilter Attraktivität der Testperson die Bewertung der Attraktivität von Stimuluspersonen gesunken ist. Es scheint als ob als attraktiv wahrgenommene Personen höhere Maßstäbe bei der Attraktivitätsbeurteilung von anderen Personen anlegen. Hinsichtlich einer Zurückweisung zeigte sich, dass eine steigende physische Attraktivität in einer Reduktion von Erwartungen in Bezug auf Zurückweisung resultierte. Eine Zurückweisung wurde von den Testpersonen bei unattraktiven Stimuluspersonen weniger gefürchtet. Untersuchungen zum Attraktivitäts-Geschlechts-Bias und der eigenen Attraktivität zeigen, dass der Bias nur dann auftritt, wenn eine große Kluft zwischen der hohen Attraktivität der Stimulusperson und der selbst eingeschätzten Attraktivität der Testperson vorhanden war. Eine Abwertung der attraktiven gleichgeschlechtlichen Stimulusperson wurde nur bei relativ unattraktiven Personen, für die eine sehr attraktive Person des gleichen Geschlechts eine größere Bedrohung darstellt, beobachtet. War allerdings die Attraktivität der Testperson auch hoch, so konnten keine Auf- oder Abwertungstendenzen im Sinne des Attraktivitäts-Geschlechts-Bias' bemerkt werden (Agthe, Spörrle & Maner, 2010).

---

### **2.3.5 Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen auf die Attraktivitätseinschätzung**

Hinsichtlich der Einflussnahme von Persönlichkeitseigenschaften auf die Selbsteinschätzung der eigenen Attraktivität zeigten Kvaalem, von Soest, Roald und Skolleborg (2006) in ihrer Studie bei Frauen in Norwegen, dass extravertierte Frauen eine positive Bewertung ihres Aussehens aufweisen und auch mehr auf ihr Aussehen hin orientiert sind, sie ihrem Aussehen mehr Zeit und Mühe widmen, als introvertierte Personen. Hohe Neurotizismuswerte hingegen korrelieren mit einer negativen Bewertung des eigenen Aussehens und einer hohen Orientierung hin zum Aussehen. In einer Studie von Swami, Hadji-Michael und Furnham (2008) zum Körperbild und Persönlichkeitseigenschaften zeigte sich, dass bei Männern und bei Frauen ein positiver Zusammenhang besteht zwischen der Körperzufriedenheit und einer guten Ausbildung, der selbsteingeschätzten Attraktivität und negativ zusammenhängend mit dem Konsum von Medien und der Ausprägung von Neurotizismus. Aber auch die Extraversion stellte sich als signifikanter Prädiktor für eine Zufriedenheit mit dem eigenen Körper heraus. Davis, Dionne und Lazarus (1996) zeigten, dass die typische Geschlechterrollen-Zuschreibung von maskulin und feminin bei der Beurteilung der Attraktivität einer Person des anderen Geschlechts mit der Ausprägung von Neurotizismus zusammenhängt. Bei einer hohen Ausprägung von Neurotizismus ist kein Zusammenhang vorhanden, nur bei einer niedrigen Ausprägung ist Maskulinität mit einem positiven Körperbild bei Frauen verbunden, bei Männern zeigt der Zusammenhang in die gegenläufige Richtung.

## **2.4 Fragestellung und Hypothesen**

Auf Basis dieser wissenschaftlichen Befundlage liegt der Fokus der Hypothesen dieser Arbeit auf der Untersuchung von den Persönlichkeitseigenschaften Neurotizismus und Extraversion, Unterschieden zwischen den Geschlechtern und der Ausprägung des Attraktivitäts-Geschlechts-Bias bei Personen mit Burnout-Risiko. Im Einzelnen lauten die zu untersuchenden Hypothesen folgend:

Die Persönlichkeitsdimension Neurotizismus scheint in unterschiedlichen Berufssparten und Positionen einen beachtlichen Einfluss auf das Risiko für die Entwicklung eines Burnouts zu nehmen (Cramer & Binder, 2015; Kim et al., 2007; Maslach et al, 2001; Madnawat & Mehta, 2012; McManus et al, 2011). Vor allem für die Dimension emotionale Erschöpfung erweist sich Neurotizismus als wesentlicher Prädiktor (Burisch,

---

2002; Bakker et al., 2006; Miner, 2007; Watson et al., 2008; Zellars et al., 2000).

Hypothese 1: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Ausprägung von Neurotizismus und der Höhe des Burnoutrisikos.

Eine hohe Ausprägung auf der Dimension Extraversion hingegen wird in wissenschaftlichen Studien oftmals als Indikator für ein geringeres Belastungserleben und für ein geringeres Burnoutrisiko genannt (Kim et al., 2007; Madnawat & Mehta, 2012; McManus et al., 2011).

Hypothese 2: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Ausprägung von Extraversion und der Höhe des Burnoutrisikos.

Wie Nettle (2005) zeigte, ist Extraversion mit außerpartnerschaftlichem Mating bei Männern und einem häufigen Wechsel der Sexualpartner bei Frauen assoziiert. Ähnliche Ergebnisse lieferten Schmitt und Shackelford (2008). Extraversion scheint demnach mit dem Interesse nach kurzzeitigem Mating, freizügiger Sexualität, Annäherungsversuchen für kurzzeitige Bekanntschaften und einem Fehlen von Treue innerhalb einer Partnerschaft in Zusammenhang zu stehen.

Allerdings kann aufgrund der negativen Verstimmung als Manifestation der Burnout-Symptomatik in partnerschaftlichen Aspekten eine Verminderung des Interesses am anderen Geschlecht wahrscheinlich sein. Da sich Extraversion durch Geselligkeit und Kontaktfreude (Borkenau & Ostendorf, 2008) sowie auch durch häufige und intensive Interaktion mit anderen (Bakker et al., 2006) auszeichnet, erscheint ein Einfluss auf partnerschaftliche Motive, die so genannte Mating-Motivation, und auf den Wunsch nach sozialer Nähe plausibel - trotz sexueller Probleme, welche als Symptom von Burnout auftreten können (Lalouschek, 2011), und das stark reduzierte Bedürfnis nach sexueller Aktivität bei depressiver Verstimmung (Lykins et al., 2006).

Hypothese 3: Burnoutgefährdete Personen mit einer starken Ausprägung von Extraversion weisen eine höhere Mating-Motivation auf als burnoutgefährdete Personen mit einer niedrigen Ausprägung.

Hypothese 4: Burnoutgefährdete Personen mit einer starken Ausprägung von Extraversion äußern einen stärkeren Wunsch nach sozialer Nähe mit der Stimulusperson als burnoutgefährdete Personen mit einer niedrigen Ausprägung.

Zusätzlich zum verminderten Interesse an sexueller Aktivität aufgrund depressiver Stimmungslage, erscheint ein Einfluss von Neurotizismus auf die Mating-Motivation

---

möglich. Weil sich eine starke Ausprägung der Persönlichkeitsdimension Neurotizismus in Traits wie Angst und Unsicherheit, in emotionaler Labilität und dem häufigen Erleben negativer Gefühlszustände manifestiert (Borkenau & Ostendorf, 2008; Maslach et al., 2001), kann mit einem Verlust von Interesse an der Interaktion mit anderen Personen und an sozialer Nähe gerechnet werden. Wie Schmitt und Shackelford (2008) aufzeigten, steht Neurotizismus bei Männern mit einem abgeschwächten Paarungsverhalten bei kurzzeitigen Beziehungen, im Sinne einer restriktiveren Sexualität, in Verbindung. Bei Frauen hingegen weisen die Ergebnisse darauf hin, dass ein Zusammenhang zwischen Neurotizismus und einem freizügigerem kurzzeitigen Paarungsverhalten, wie etwa hohe Levels von Untreue, besteht.

Hypothese 5: Burnoutgefährdete Personen mit einer starken Ausprägung von Neurotizismus weisen eine niedrigere Mating-Motivation auf als burnoutgefährdete Personen mit einer niedrigen Ausprägung.

Hypothese 6: Burnoutgefährdete Personen mit einer starken Ausprägung von Neurotizismus äußern einen geringeren Wunsch nach sozialer Nähe mit der Stimulusperson als burnoutgefährdete Personen mit einer niedrigen Ausprägung.

In der wissenschaftlichen Forschung wurde in vielen Studien auf Unterschiede zwischen Frauen und Männer in einer Vielzahl von Persönlichkeitseigenschaften hingewiesen. So zeigte sich in Metaanalysen zu Geschlechtsunterschieden, dass Männer dazu neigen risikofreudiger und durchsetzungsfähiger zu agieren als Frauen, die sich im Gegenzug generell als ängstlicher und zart besaiteter beschreiben (Byrnes, Miller & Schafer, 1999; Feingold, 1994). Feingold (1994) zeigte, dass Männer etwas höhere Selbstwerte aufweisen, Frauen allerdings höhere Wert in Extraversion, Angst, Vertrauen und besonders in der Empfindsamkeit erreichen. Keine erwähnenswerten Unterschiede jedoch wurden im Hinblick auf soziale Ängstlichkeit, Impulsivität und Aktivität sowie in der Ordentlichkeit gefunden. Die Unterschiede verliefen konstant über das Alter, die Ausbildung und Kultur (Feingold, 1994). In einer breit angelegten, mehr als 50 Nationen umfassenden Studie von Schmitt, Realo, Voracek und Allik (2008) wurde auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausprägung der Big Five Persönlichkeitsdimensionen aufmerksam gemacht. Frauen berichteten mehrheitlich über höhere Ausprägungen von Neurotizismus, Extraversion, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit als Männer. Eine fortgeschrittene Entwicklung, wie etwa ein langes und gesundes Leben, gleichberechtigter Zugang zu Wissen und Ausbildung und ökonomischer Wohlstand, wurden als vorrangige Prädiktoren auf nationaler Ebene für größere Geschlechtsunterschiede in den Persönlichkeitsdimensionen aufgedeckt.

---

Hypothese 7: Frauen mit einem Burnoutrisiko weisen höhere Werte von Neurotizismus auf als burnoutgefährdete Männer.

Hypothese 8: Frauen mit einem Burnoutrisiko weisen höhere Werte von Extraversion auf als burnoutgefährdete Männer.

Försterling, Preikschas und Agthe (2007) konnten, entgegen ihrer Erwartung, in ihrer Studie zum SAB keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen aufzeigen. Die evolutionspsychologische Forschung zeigte, dass Frauen bei Männern besonders auf den Status, Besitz und Kompetenz Wert legen, wohingegen Männer dazu neigen bei Frauen besonders gutes Aussehen und Jugendlichkeit wertzuschätzen (Buss und Schmitt, 1993). Demzufolge wäre denkbar, dass der SAB bei Frauen existiert, indem sie bei attraktiven Männern eher auf Fähigkeit attribuieren als bei unattraktiven. Bei Männern hingegen sollte der Erfolg von attraktiven Frauen nicht mehr auf Fähigkeit attribuiert werden als bei unattraktiven Frauen, weil Fähigkeit für sie evolutionär bedingt bei Frauen nicht so wichtig ist. Diese Idee geht allerdings mit den erzielten Studienergebnissen nicht einher. Im beruflichen Kontext gelangten Agthe, Spörrle und Maner (2010) bei Untersuchungen zum AGB hinsichtlich Geschlechterunterschiede zu dem Ergebnis, dass bei der Beurteilung von attraktiven gleichgeschlechtlichen BewerberInnen für einen Job eine Abwertung stattfindet. Diese Schlechterstellung von attraktiven gleichgeschlechtlichen Personen war allerdings nur bei den weiblichen ProbandInnen festzustellen. Bei Männern hingegen zeigte sich eine schwache Abwertung des unattraktiven Mannes, der Bias gegenüber sehr attraktiven männlichen Bewerbern konnte nicht festgestellt werden.

Hypothese 9: Frauen und Männer mit einem Burnoutrisiko unterscheiden sich hinsichtlich der gezeigten Auf- und Abwertungstendenzen im Sinne des AGB'.

Hinsichtlich sozialer Vergleichsprozesse konnten Van der Zee, Buunk, Sanderman, Botke und Van den Bergh (1999) auf die Bedeutung der Big 5 Persönlichkeitsmerkmale aufmerksam machen. In ihrer Studie mit KrebspatientInnen zeigt sich, dass Neurotizismus mit einer Tendenz einhergeht, sich auf die negative Interpretation von sozialen Vergleichen zu fokussieren, die Ausdruck einer Identifikation mit anderen PatientInnen, denen es schlechter geht, sind. Zwischen Neurotizismus und der Tendenz die eigene Situation mit der einer Person, der es besser geht zu vergleichen wurde kein Zusammenhang festgestellt. Im Gegenzug allerdings korreliert das Persönlichkeitsmerkmal Extraversion stark mit der Tendenz die eigene Situation mit der eines/r Patienten/in zu vergleichen, dem/r es besser geht. Aufgrund dieser Ergebnisse sind

---

mögliche Schlüsse auf die Auf- bzw. Abwertungskomponenten des AGB denkbar.

Hypothese 10: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Ausprägung von Neurotizismus und den Auf- bzw. Abwertungstendenzen bei der Erfolgsattribution im Sinne des AGB'.

Hypothese 11: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Ausprägung von Extraversion und den Auf- bzw. Abwertungstendenzen bei der Erfolgsattribution im Sinne des AGB'.

In einer Studie von Swami, Hadji-Michael und Furnham (2008) zum Körperbild zeigten sich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Körperzufriedenheit. Bei einer österreichischen Studie zur Validierung eines Fragebogens zur Wertschätzung des eigenen Körpers von Swami, Stieger, Haubner und Voracek (2008) zeigten sich Geschlechterunterschiede mit schwachen Effekten. Männer wiesen demnach etwas höhere Zufriedenheitswerte mit dem eigenen Erscheinungsbild auf.

Hypothese 12: Frauen mit einem Burnoutrisiko schätzen sich als unattraktiver ein als burnoutgefährdete Männer.

Eine Studie zum Körperbild und Persönlichkeitseigenschaften zeigte, dass bei Männern und bei Frauen ein positiver Zusammenhang besteht zwischen der Körperzufriedenheit und einer guten Ausbildung, der selbsteingeschätzten Attraktivität und negativ zusammenhängend mit dem Konsum von Medien und der Ausprägung von Neurotizismus. Aber auch die Extraversion stellte sich als signifikanter Prädiktor für eine Zufriedenheit mit dem eigenen Körper heraus (Swami, Hadji-Michael und Furnham, 2008). Auch Kvaalem, von Soest, Roald und Skolleborg (2006) zeigten in ihrer Studie bei Frauen, dass Extraversion mit einer positiven Bewertung ihres Aussehens und einer starken Orientierung auf ihr Aussehen korreliert. Hohe Neurotizismuswerte hingegen korrelieren mit einer negativen Bewertung des eigenen Aussehens und einer hohen Orientierung hin zum Aussehen.

Hypothese 13: Personen mit einem Burnoutrisiko und einer starken Ausprägung von Neurotizismus beschreiben sich als unattraktiver als burnoutgefährdete Personen mit einer geringen Ausprägung von Neurotizismus.

Hypothese 14: Extravertierte Personen mit einem Burnoutrisiko beschreiben sich als attraktiver als burnoutgefährdete Personen mit einer geringen Ausprägung von Extraversion.

---

## 3. METHODE

### 3.1 Stichprobe

Für die vorliegende Studie wurden Personen im Alter von 18 bis etwa 60 Jahren mit derzeitiger Arbeitsbelastung, Erschöpfungserscheinungen oder Burnout gesucht. Die Rekrutierung erfolgte über Soziale Netzwerke wie Facebook, über niedergelassene PsychologInnen und PsychotherapeutInnen sowie über Institutionen und Einrichtungen mit Spezialisierung auf Burnout in Wien. Die Personen nahmen freiwillig und selbstständig an der Studie teil und wurden nach Kontaktaufnahme per E-Mail und entsprechender Eignung zur Untersuchung durch Prüfung gewisser Ausschlusskriterien, wie neurologische Erkrankungen und psychiatrische Diagnosen, auf das Institut für Klinische Psychologie der Universität Wien eingeladen. Als kleine Aufwandsentschädigung und Dank für die Mithilfe an der wissenschaftlichen Forschung haben die TeilnehmerInnen am Ende der Untersuchung 20 Euro erhalten. Insgesamt nahmen im Zeitraum vom 26. August 2014 bis 14. November 2014 91 Personen teil, wobei das Geschlechterverhältnis mit 60 Frauen zu 31 Männern schließlich mit 2:1 angegeben werden kann. Aus den weiterführenden statistischen Analysen wurden insgesamt 28 Testpersonen (16 Frauen und 12 Männer) ausgeschlossen. Als ein Grund für einen Ausschluss einer Testperson ist das Fehlen eines mit den vorgegebenen Verfahren feststellbaren Burnouttrisikos zu nennen. So fielen 12 Personen beim AVEM in das Muster G, was auf eine gute Balance zwischen Arbeit und Privatleben hindeutet. Zusätzlich wurden acht TeilnehmerInnen ausgeschlossen, die zwar im AVEM in das Muster S oder in das Muster A gefallen sind, jedoch beim MBI auf der Skala Emotionale Erschöpfung einen Mittelwert  $< 3.5$  aufwiesen.

Einen weiteren Grund für einen Ausschluss stellte eine homosexuelle Orientierung der Personen dar. Wie Försterling, Preikschas und Agthe (2007) in ihrer Studie mit homosexuellen Männern zeigten, hängt die Wirkung des sexual attribution bias von der sexuellen Orientierung der Person ab. Es resultiert eine Umkehrung des sexual attribution bias für homosexuelle Männer. Sie glorifizieren bei ihrem sexuell präferierten Geschlecht die attraktiven Männer sowie auch die nicht bedrohlichen Konkurrentinnen, also unattraktive Frauen. Zu abwertenden Attributionen gelangen sie hingegen für unattraktive Männer und attraktive Frauen als potentielle Rivalinnen. Aufgrund dieser Ergebnisse scheint der Attraktivitäts-Geschlechts-Bias mit seinen geschlechtsspezifischen Auf- und Abwertungstendenzen für Personen mit homo- oder bisexueller

---

Neigung nicht in seiner typischen Erscheinung aufzuzeigen zu sein, weshalb eine heterosexuelle Orientierung als eine wesentliche Voraussetzung angenommen werden kann. Drei ProbandInnen wurden zusätzlich ausgeschlossen, da sie bereits im Einstiegsgespräch konfuse und unklare Aussagen tätigten und in weiterer Folge ihr Antwortverhalten sehr willkürlich oder unzulänglich wirkte.

Daraus resultierte eine Personenanzahl von insgesamt 63 (44 Frauen und 19 Männer), welche in die weiterführende statistische Auswertung Eingang gefunden haben. Das Durchschnittsalter der Personen in der Stichprobe liegt bei 33.47 Jahren ( $SD = 8.97$ ). Die männlichen Teilnehmer waren im Schnitt 32.28 Jahre ( $SD = 5.57$ ) Jahre alt, die weiblichen 33.99 ( $SD = 10.10$ ). Der Altersbereich der TeilnehmerInnen lag zwischen 20.4 und 56.3 Jahren. 46% der ProbandInnen hatten ein Hochschulstudium abgeschlossen, 25.4% verfügen über die Matura oder Hochschulreife. 15,9% haben eine berufsbildende Höhere Schule besucht und 4.8% eine Lehre abgeschlossen. 4,8% haben einen Abschluss der Berufsbildenden Mittleren Schule. Zwei Personen (3,2%) verfügen über einen Pflichtschulabschluss. 50 der TeilnehmerInnen waren zum Zeitpunkt der Erhebung berufstätig, 13 Personen hatten derzeit keine Arbeit. Zum Zeitpunkt der Untersuchung lebten 32 der TeilnehmerInnen in einer festen Partnerschaft, 31 waren Single.

Die Dauer der bestehenden Burnout-Symptomatik konnte bei den TeilnehmerInnen mit durchschnittlich 25.24 Monaten ( $SD = 35.25$ ) ermittelt werden. Die maximale Dauer lag bei 240 Monaten. 23 der ProbandInnen (36.5%) gaben zum Erhebungszeitpunkt an, über Erfahrung mit therapeutischer Behandlung zu verfügen, neun davon (14.3%) befanden sich aktuell in Therapie. Die durchschnittliche Dauer der Therapie lag bei 14.58 Stunden ( $SD = 41.83$ ). 14.3% der ProbandInnen berichteten von komorbiden psychischen Störungen, bei acht Personen handelte es sich dabei um Depression. Fünf der TeilnehmerInnen (7.9%) nahmen zum Untersuchungszeitpunkt Psychopharmaka (wie Cipralext, Trittico oder Cymbalta) ein. 17.5% der TeilnehmerInnen befanden sich zum Untersuchungszeitpunkt in ärztlicher Behandlung.

### **3.2 Studiendesign**

Die vorliegende Arbeit fußt auf Vorstudien zum Sexual-Attribution-Bias und zum Attraktivitäts-Geschlechts-Bias (Agthe & Spörrle, 2009; Agthe, Spörrle & Försterling, 2008; Agthe, Spörrle & Maner, 2010; Försterling, Preikschas & Agthe, 2007). Es handelt sich dabei um ein multivariates, experimentelles 2 (Geschlecht der Versuchsperson) x 2

---

(Geschlecht der Stimulusperson) x 2 (Attraktivität der Stimulusperson hoch/niedrig) Fragebogendesign mit Messwiederholung. Hinsichtlich des Schweregrads der Burnout-Symptomatik wurde eine Einteilung in zwei Gruppen getroffen. In der Gruppe „high-risk“ finden sich jene ProbandInnen mit einem Mittelwert im MBI auf der Skala *Emotionale Erschöpfung*  $> 4.0$  ( $M = 5.21$ ,  $SD = 0.57$ ) und einem AVEM-Muster B, in der Gruppe „low risk“ jene mit einem Mittelwert im MBI auf der Skala *Emotionale Erschöpfung*  $< 3.5$  ( $M = 4.79$ ,  $SD = 0.67$ ) und einem AVEM-Muster A oder S. Die Testung fand als Querschnitterhebung zu einem Zeitpunkt statt (between-subject-Design) und nahm in der Regel zwischen 90 und 120 Minuten mit zwei fix geplanten Pausen in Anspruch. Die Abfolge der einzelnen Fragebogenteile war vorab festgelegt und wurde mit Absicht auf eine bessere Vergleichbarkeit zwischen den Personen nicht variiert. Das AVEM wurde gesondert nach der zweiten Pause gestartet, da sich dieses Inventar nicht in die Online-Fragebogenbatterie implementieren ließ.

### **3.3 Untersuchungsmaterial**

Die Testung fand ihren Beginn in einem kurzen Einführungsgespräch mit dem/r TeilnehmerIn, in welchem einige einleitende und standardisierte Fragen gestellt wurden. Nach der Instruktion folgte bereits am Computer die Erhebung von relevanten demografischen Daten der ProbandInnen.

#### **3.3.1 Erfassung der Burnout-Symptomatik**

Um die Burnout-Symptomatik, die für die Arbeit eine besondere Relevanz darstellt, möglichst valide zu erfassen, kamen zwei Verfahren zum Einsatz, denen unterschiedliche Ansätze zu Grunde liegen. Einerseits wurde den TeilnehmerInnen eine deutsche Fassung des Burnout Inventars von Maslach (MBI) vorgelegt, welches in seiner Urform zu den Standardverfahren und den meist angewandten zählt, wenn es um die Erhebung von Burnout geht. Die von uns zum Einsatz gebrachte Version MBI-GS-D (Maslach Burnout Inventory General Survey Deutsch; Büssing & Glaser, 1998) weist gegenüber anderen deutschen Versionen des Verfahrens den Vorteil auf, dass es nicht nur für eine spezifische Berufsgruppe (in den meisten Fällen handelt es sich um Pflegeberufe) einsetzbar ist, sondern aufgrund der neutralen Formulierung der Items berufsspartenübergreifend zur Anwendung gelangen kann. Der Fragebogen inkludiert 22 Items, welche die drei Hauptfaktoren der Burnout-Symptomatik erfassen: *Emotionale Erschöpfung*, *Depersonalisation* und *Persönliche Erfüllung*. Die Items waren auf einer

---

sechsstufigen Skala zu beantworten mit (1) *sehr oft* bis (6) *nie*. Auf der *Skala Emotionale Erschöpfung* zeigten die ProbandInnen einen Mittelwert von  $M = 4.98$  ( $SD = 0.66$ ), ein Beispielitem dazu lautet: „Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.“ Auf der Skala *Depersonalisation* lag der Mittelwert bei  $M = 3.83$  ( $SD = 1.19$ ), ein Item daraus heißt: „Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit“. Auf der dritten Skala *Persönliche Erfüllung*, welche in die entgegengesetzte Richtung gepolt ist, lag der Mittelwert bei  $M = 2.49$  ( $SD = 0.78$ ), ein Beispielitem lautet: „Ich leiste meiner Meinung nach gute Arbeit“. Bei direkter Kontaktaufnahme mit einem der Autoren des Verfahrens Prof. Dr. Jürgen Glaser (E-Mail vom 18.12.2014) wurde hinsichtlich der Interpretation und Auswertung empfohlen, den Mittelwert von 3.5 auf der Skala *Emotionale Erschöpfung* als Cut-off für ein Burnout-Risiko zu betrachten und einen Wert  $> 5.0$  als kritisch einzustufen. Bei allen für die weitere Auswertung ausgewählten Personen lag der Skalenmittelwert *Emotionale Erschöpfung* über 3.2, bei 34 Personen sogar über dem kritischen Wert von 5.0. Die Reliabilitätsanalysen zur Beurteilung der Messgenauigkeit und Zuverlässigkeit der Skalen anhand des Alpha-Koeffizienten gemäß Cronbach ergaben für die Skala *Emotionale Erschöpfung* .777, für *Depersonalisation* .839 und für der Skala *Persönliche Erfüllung* .788 ausreichend hohe Werte.

Das zweite Verfahren zur Erfassung der Burnout-Symptomatik stellte das arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM; Schaarschmidt & Fischer, 2008) dar. Es erlaubt Aussagen über gesundheitsförderliches oder gesundheitsgefährdendes Verhalten und Erleben im Kontext von beruflichen Anforderungen zu treffen. Es lässt sich für sämtliche Berufssparten verwenden, wenngleich es aufgrund der Items für die berufliche Selbstständigkeit etwas schwieriger anzuwenden ist. Es setzt sich aus elf Skalen zusammen, deren Zusammenwirken in einem für die Person entsprechenden Verhaltens- und Erlebensmuster resultiert: subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit, beruflicher Ehrgeiz, Verausgabungsbereitschaft, Perfektionsstreben, Distanzierungsfähigkeit, Resignations-tendenz bei Misserfolg, offensive Problembewältigung, innere Ruhe und Ausgeglichenheit, Erfolgserleben im Beruf, Lebenszufriedenheit und das Erleben sozialer Unterstützung. Die 66 Items sind auf einer fünfstufigen Skala mit (1) *trifft völlig zu* bis (5) *trifft überhaupt nicht zu* beantwortbar. Als zwei Beispielsitems sind „Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt“ und „Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten“ zu nennen. Als Ergebnis werden vier verschiedene Muster ausgegeben, wovon zwei davon (Muster A und Muster B) auf ein Burnout-Risiko hinweisen. Das Muster A steht dabei für ein Risiko im Sinne der Selbstüberforderung im Hinblick auf den Beruf, das Muster B meint das Risiko im Sinne von Resignation und kann auf eine bestehende Burnout-Symptomatik

---

hindeuten. Das Muster G (Gesundheit) beschreibt eine relativ hohe Ausprägung von beruflichem Engagement bei einer hohen Distanzierungsfähigkeit der Arbeit und einer stark ausgeprägten offensiven Problembewältigung. Es spricht für ein gutes Lebensgefühl sowie für Lebenszufriedenheit und obendrein für eine gutes Maß an erlebter Unterstützung aus dem sozialen Umfeld durch Freunde und Familie. Das Muster S (Schonung) beschreibt eine geringe Ausprägung der Bedeutsamkeit der Arbeit, des Ehrgeizes und der Verausgabungsbereitschaft. Es spricht für eine starke Distanzierungsfähigkeit von der Arbeit und für eine hohe Lebenszufriedenheit. Das Risikomuster A wird definiert durch eine starke Bedeutsamkeit der Arbeit, ein hohes Engagement bei sehr geringer Distanzierungsfähigkeit von der Arbeit. Die Widerstandsfähigkeit der Person ist eingeschränkt und es fehlt an erlebter Unterstützung aus dem sozialen Umfeld. Das Risikomuster B zeichnet sich durch eine geringe subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit, fehlendes Engagement und eine eingeschränkte Distanzierungsfähigkeit aus. Die Widerstandsfähigkeit der Person ist gering, die Resignationstendenz hingegen relativ hoch. Weiters fällt die Lebenszufriedenheit sehr gering aus und das Erleben von sozialer Unterstützung bleibt aus. Aus der Stichprobe fielen 26 Personen (41.3 %) in das Muster A, im Risikomuster B waren es 28 (44.4%) und neun Personen (14.3 %) fielen in das Muster Schonung. Die Interne Konsistenz als Maß für die Reliabilität liegt beim AVEM in allen Skalen in zufriedenstellenden Bereichen, sie weist laut Manual Werte zwischen 0.79 und 0.87 auf.

### **3.3.2 Erfassung des Attraktivitäts-Geschlechts-Bias**

Hierzu wurde auf eine Methode aus früheren Studien von Agthe, Spörrle und Försterling (2008) zurückgegriffen. Die präsentierten Porträtfotos der vier Stimuluspersonen stammen aus Jahrbüchern von Universitäten oder aus frei verfügbaren Internetquellen. Als Kriterien für die Auswahl gilt das Reisepassformat, das Alter der gezeigten Personen liegt etwa bei Anfang oder Mitte 20 und die Personen waren kaukasischer Herkunft. In einem Pre-Test wurden sie auf ihre Attraktivität hin bewertet. Für die vorliegende Studie wurde jeweils ein Foto eines als attraktiv eingeschätzten Mannes und einer als attraktiv eingeschätzten Frau, sowie Fotos eines als unattraktiv bewerteten Mannes und einer als unattraktiv bewerteten Frau ausgewählt. Den Farbfotos beigefügt waren vier selbst konzipierte und verfasste fiktive Lebensläufe, welche das private und schulische sowie berufliche Leben der gezeigten Stimulusperson schildern, die im Sinne der Vergleichbarkeit alle in einem kreativen Berufsfeld tätig sind. Im Hinblick auf eine Steigerung der Validität wurden jeder Testperson alle vier Stimuluspersonen

vorgegeben, jeweils mit einem angefügten Lebenslauf. Um zusätzlich Effekte zu vermeiden wurden vier unterschiedliche Lebensläufe verfasst, die sich in Details unterscheiden, etwa hinsichtlich des Namens des jeweiligen Unternehmens, der Hobbies oder der schulischen Leistungen. Zusätzlich wurde auf die Namensgebung der Stimuluspersonen geachtet und die Wahl fiel aufgrund der Häufigkeit und des Bekanntheitsgrad der Namen auf Alexander und Michael bei den männlichen Stimuluspersonen und auf Julia und Anna bei den weiblichen Stimuluspersonen. Sämtliche variable Inhalte innerhalb der Lebensläufe wurden soweit wie möglich für jede Testperson neu definiert und zusammengefügt, sodass sich beispielsweise aufgrund der Freizeitgestaltung der attraktiven Stimulusperson keine Effekte ergeben können. Anschließend an den Text wurde nach der Alterseinschätzung der präsentierten Stimulusperson gefragt. Um die Absicht der Untersuchung etwas zu verdecken wurden anschließend vier Fragen zum kreativen Berufsfeld gestellt, welche als Distraktoren dienen sollten. In Folge kamen 24 Fragen zu den abhängigen Variablen *Fähigkeit* und *Glück*, um die Attributionen zu erfassen sowie zu den Moderatorvariablen *Soziale Kompetenz*, *Sympathie*, *Wunsch nach sozialer Nähe* und *Mitfreude* zu erheben. Diese Fragen waren auf einer siebenstufigen Skala von (1) *Trifft überhaupt nicht zu* bis zu (7) *Trifft voll und ganz zu* zu beantworten. Anschließend folgten Fragen zum Aussehen bzw. zur Attraktivität der Stimulusperson und auch zum eigenen Aussehen der Testperson. Wieder reichte die Skala zum Beantworten von (1) *Gar nicht attraktiv* bis (7) *Sehr attraktiv*. Dieser beschriebene Aufbau war für die Beschreibung und Beurteilung aller vier Stimuluspersonen ident (Abbildung 4).

1		Rating		Rating		Rating		Rating
	angefügter Lebenslauf		angefügter Lebenslauf		angefügter Lebenslauf		angefügter Lebenslauf	
2		Rating		Rating		Rating		Rating
	angefügter Lebenslauf		angefügter Lebenslauf		angefügter Lebenslauf		angefügter Lebenslauf	

3		Rating		Rating		Rating		Rating
	angefügter Lebenslauf		angefügter Lebenslauf		angefügter Lebenslauf		angefügter Lebenslauf	

**Abbildung 4. Exemplarische Darstellung des AGB-Erhebungsinstruments**

Die Reliabilitätsanalyse für die abhängige Variable *Fähigkeit* zeigte einen Koeffizienten der inneren Konsistenz von Cronbach  $\alpha = .917$ , für die Variable *Glück* lag sie bei  $\alpha = .929$ . Die Skalen sind ausreichend messgenau. Bei den Moderatorvariablen führten die Reliabilitätsanalysen bei *Wunsch nach sozialer Nähe* zu Koeffizienten von Cronbach  $\alpha = .905$ , bei der Variable *Mitfreude* lag der Koeffizient bei Cronbach  $\alpha = .929$ . Die Reliabilitätsanalysen zur Beurteilung der Messgenauigkeit und Zuverlässigkeit der Skalen anhand des Alpha Koeffizienten gemäß Cronbach ergaben für die Skala *Sympathie*  $.928$  und für die Skala *Soziale Kompetenz*  $.917$  ausreichend hohe Konsistenzwerte. Für die Variable *Eigene Attraktivität* zur Beurteilung der Körperzufriedenheit der ProbandInnen liegt der Koeffizient nach Cronbach bei  $\alpha = .985$ . Eine Übersicht der deskriptivstatistischen Kennwerte der eben genannten Variablen sind in Tabelle 1 zu finden.

**Tabelle 1. Deskriptivstatistische Kennwerte der Variablen zum AGB (N = 63)**

	<i>M</i>	<i>SD</i>
Fähigkeit	5.21	.80
Glück	4.09	1.06
Wunsch nach sozialer Nähe	3.93	1.05
Soziale Kompetenz	4.85	.87
Mitfreude	5.60	1.01
Sympathie	4.49	.96
Eigene Attraktivität	4.38	1.12

---

### 3.3.3 Erfassung von Extraversion und Neurotizismus

Die insbesondere für vorliegende Arbeit relevanten Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Neurotizismus wurden mit den entsprechenden Subskalen aus der deutschen Version des Fragebogens NEO-Fünf-Faktoren-Inventar nach Costa und McCrae (NEO-FFI; Borkenau & Ostendorf, 2008) erhoben. Das Verfahren stellt ein multidimensionales Inventar dar, mit dem Ziel die individuellen Merkmalsausprägungen in den fünf postulierten Hauptdimensionen der Persönlichkeit zu erfassen. Der Theorie hinter dem Instrument folgend kann jede Person auf fünf, voneinander unabhängigen Persönlichkeitsdimensionen, den Big Five, eingeordnet werden: Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit. Diese fünf Merkmale haben sich in faktoranalytischen Prüfungen als diejenigen Dimensionen bestätigen lassen, individuelle Unterschiede beschreibbar zu machen (Borkenau & Ostendorf, 2008). Der Aufbau des Verfahrens bringt den klaren Vorteil der Kürze in der Durchführung mit sich, da pro Persönlichkeitsdimension nur 12 Items existieren, nachteilig ist aber die weniger detaillierte Beschreibung zu nennen (Borkenau & Ostendorf, 2008). Da für die vorliegende Studie zahlreiche Merkmale von Bedeutung waren und die Dauer der Untersuchung in einem vertretbaren Rahmen gehalten werden sollte, gestaltete sich die Vorgabe der Kurzform NEO-FFI als vollkommen ausreichend. Die für vorliegende Studie ausgewählten 24 Items der relevanten Subskalen *Extraversion* und *Neurotizismus* werden fünfstufig beurteilt, beginnend bei (1) *starke Ablehnung* bis (5) *starke Zustimmung*, woraus ein Summenwert je Subskala errechnet werden kann. Ein hoher Summenwert steht dabei für eine starke Ausprägung der Eigenschaft. Im Sinne eines exemplarischen Beispielitems der Skala Neurotizismus sei „Ich bin leicht beunruhigt“ genannt, für die Skala Extraversion „Ich habe gerne viele Leute um mich herum“. Der Mittelwert auf der Skala Neurotizismus lag bei  $M = 2.36$  ( $SD = 0.67$ ), auf der Skala Extraversion bei  $M = 1.95$  ( $SD = 0.49$ ). Die Reliabilitätsanalysen zur Beurteilung der Messgenauigkeit und Zuverlässigkeit der Skalen anhand des Alpha Koeffizienten gemäß Cronbach ergaben für die Skala *Extraversion* .721 und für die Skala *Neurotizismus* .829 ausreichend hohe Konsistenzwerte. Die Berechnung der unteren Schranke der Reliabilität gemäß Cronbach Alpha zeigt auf Grundlage des Stichprobenumfangs ( $N=63$ ) ausreichend messgenaue Skalen.

### 3.3.4 Erfassung weiterer Einflussvariablen

Die *Mating-Motivation* wurde mit vier entsprechend skalierten Fragen operationalisiert,

welche sich mit der Bedeutung einer romantischen Partnerschaft für die ProbandInnen befasst. Ein Beispielitem daraus lautet etwa „Ohne eine Beziehung fehlt etwas in meinem Leben“. Die Fragen wurden auf einer siebenstufigen Likert-Skala von (1) *Trifft überhaupt nicht zu* bis (7) *Trifft voll und ganz zu* eingeschätzt. Der Mittelwert liegt bei  $M = 5.51$  ( $SD = 1.27$ ). Die Reliabilitätsanalyse lieferte einen Koeffizienten der inneren Konsistenz von Cronbach  $\alpha = .891$ . Der Median der Itemtrennschärfen lag bei  $r_{it} = .666$ .

### 3.4 Durchführung

Da es sich bei vorliegender Studie um ein zum Teil experimentelles Design handelt, wurde bei der Durchführung viel Wert auf Standardisierung und neutrale, so weit wie möglich laborähnliche Bedingungen gelegt. Um eine Pseudonymisierung der Daten im Sinne des Datenschutzes zu gewährleisten wurde den Testpersonen ein sechsstelliger Code zugewiesen. Die ProbandInnen fanden sich am Institut für Klinische Psychologie ein und wurden, begleitet von standardisierten Einstiegsfragen von den TestleiterInnen in den Testraum geführt. Dort fand in aller Kürze ein Gespräch zur Rekrutierung, dem Ablauf sowie zur subjektiven Belastungssituation bzw. Ausprägung und Art der Symptome statt. Es folgte eine knappe Instruktion zur Bedienung des Fragebogens am Computer und nach Beantwortung etwaiger Fragen der TeilnehmerInnen konnte mit der selbstständigen Beantwortung der Fragen begonnen werden. Nach erfolgreichem Abschluss der Beantwortung der Fragebogenbatterie wurden den TeilnehmerInnen auf Wunsch die persönlichen Ergebnisse im AVEM rückgemeldet und kurz erläutert. Von den meisten Personen wurde dieses Angebot gerne und interessiert angenommen. Tabelle 2 zeigt der Vollständigkeit wegen den exakten Ablauf und die Reihenfolge der einzelnen Fragebogenteile, obwohl hiervon einige Skalen für die vorliegende Arbeit nicht von Relevanz waren.

**Tabelle 2. Ablauf der Testdurchführung**

1. <b>Demographische Daten</b> (z.B. Alter, Geschlecht, Sexuelle Orientierung und Ausbildung)	16. Eifersuchtseinschätzung <u>vor</u> dem ersten Auftreten der Belastungs-, Erschöpfungs- oder Burnoutsymptome
2. Aktuelle Stimmung	17. Soziale Vergleichstendenzen
3. Einschätzung zum Beginn der Burnoutsymptome und zur Leistungsfähigkeit	18. Frost Multidimensional Perfectionism Scale Deutsch (FMPS-D; Stöber, 1995)
4. bei Frauen: Fragen zum Zyklus, zur hormonellen Verhütung und zu PMS	19. Perfektionismuseinschätzung <u>vor</u> dem ersten Auftreten der Belastungs-, Erschöpfungs- oder Burnoutsymptome

5. Erfassung des Attraktivitäts-Geschlechts-Bias (AGB)	Pause
6. Fragen zur Mating-Motivation	20. <b>Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster</b> (AVEM; Fischer und Schaarschmidt, 2008)
Pause	21. <b>Skala Neurotizismus aus dem NEO-Fünf-Faktoren-Inventar</b> (NEO-FFI; Borkenau & Ostendorf, 2008)
7. Fragen zu Partnerschaft und Beziehungszufriedenheit (adaptiert nach Haselton & Gangestad, 2006)	22. Neurotizismuseinschätzung vor dem ersten Auftreten der Belastungs-, Erschöpfungs- oder Burnoutsymptome
8. Beck-Depressions-Inventar II (BDI-II) von Hautzinger, Keller und Kühner (2006)	22. <b>Skala Extraversion aus dem NEO-Fünf-Faktoren-Inventar</b> (NEO-FFI; Borkenau & Ostendorf, 2008)
9. Social Interaction Anxiety Scale (SIAS) von Mattick und Clarke (1998)	23. Extraversionseinschätzung vor dem ersten Auftreten der Belastungs-, Erschöpfungs- oder Burnoutsymptome
10. Selbstwertskala nach Rosenberg (Ferring & Filipp, 1996)	24. Life-Orientierung-Test-Revised (LOT-R) von Glaesmer, Hoyer, Klotsche und Herzberg (2008)
11. Subskala Aussehen aus der deutschen Übersetzung des Verfahren zur Selbstwertkontingenenz nach Crocker und Wolfe, 2001	25. Optimismuseinschätzung vor dem ersten Auftreten der Belastungs-, Erschöpfungs- oder Burnoutsymptome
12. MSWS - Multidimensionale Selbstwertskala (Schütz & Sellin, 2006)	26. 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test Revidierte Fassung (16 PF-R; Schneewind & Graf, 1998)
13. Selbstwerteinschätzung vor dem ersten Auftreten der Belastungs-, Erschöpfungs- oder Burnoutsymptome	27. <b>Maslach Burnout Inventory General Survey Deutsch</b> (MBI-GS-D) von Büssing und Glaser (1998)
14. Selbsteinschätzung eigene Attraktivität (Haselton & Gangestad, 2006)	28. Revised Sociosexual Orientation Index (SOI-R; Penke & Asendorpf, 2008)
15. Düsseldorfer Eifersuchtsinventar (Wolf, Noll & Musch, 2011)	Ende

### 3.5 Statistische Kriterien des experimentellen Designs

Die aus der experimentellen Studie gewonnenen Daten wurden über die Plattform <https://http://www.socisurvey.de> erhoben und folgend zusammen mit den Daten aus dem AVEM in eine gemeinsame Datenmaske in das Programm IBM SPSS® (Version 22) übertragen, um anschließend die deskriptiv- und inferenzstatistischen Analysen durchführen zu können.

Bei einzelnen fehlenden Werten wurde der Mittelwert der übrigen Items der entsprechenden Skala herangezogen.

Anhand der Ergebnisse aus dem AVEM und dem MBI-GS-D wurde mittels einer Kreuztabelle die Verteilung der Geschlechter in den beiden Burnoutgruppen *high risk* und *low risk* geprüft. Die Verteilung der Frauen und Männer bezüglich den beiden Risikogruppe zeigte keinen Verteilungsunterschied in der Stichprobe. Die Prüfgröße fiel mit  $X^2(1) = 1.82$ ,  $p = .177$  nicht signifikant aus. Auch der Altersunterschied der ProbandInnen in den beiden Gruppen fiel mit  $t(61) = - 0.83$ ,  $p = .412$  nicht signifikant aus.

### 3.5.1 Manipulationscheck

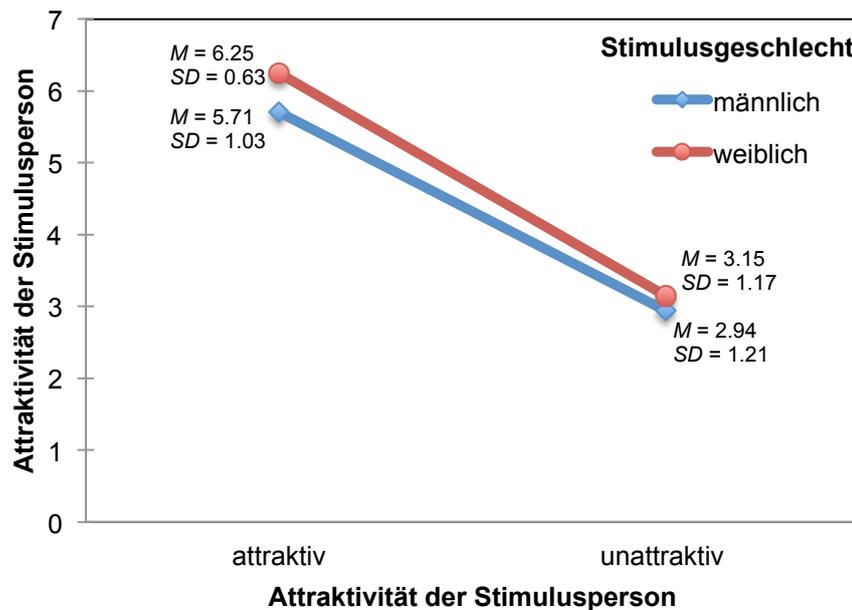
Um zu prüfen, ob die Fotos der attraktiven Stimuluspersonen auch tatsächlich von den TeilnehmerInnen als attraktiver eingeschätzt wurden, wurde eine ANOVA mit Messwiederholung und dem Geschlecht der Stimulusperson und ihrer Attraktivität als Innersubjektfaktoren berechnet. Die Attraktivität war anhand eines Ratings von (1) *unattraktiv* bis (7) *sehr attraktiv* einzuschätzen. Tabelle 3 zeigt die deskriptivstatistischen Kennwerte dazu.

**Tabelle 3. Deskriptivstatistische Kennwerte für die Einschätzung der Attraktivität in Abhängigkeit von Geschlecht und der Versuchsbedingung Attraktivität (N = 63)**

	M	SD
männlich attraktiv	5.71	1.03
männlich unattraktiv	2.94	1.21
weiblich attraktiv	6.25	0.63
weiblich unattraktiv	3.15	1.17

Erwartungsgemäß fiel die Prüfgröße für den Haupteffekt Attraktivität mit  $F(1, 62) = 407.12$ ,  $p < .001$  ( $\eta^2_p = .868$ ) signifikant aus, es kann ein deutlicher Unterschied zwischen den beiden Attraktivitätsbedingungen angenommen werden. Auch das Geschlecht der Stimulusperson zeigte einen großen Effekt mit  $F(1, 62) = 24.83$ ,  $p < .001$  ( $\eta^2_p = .286$ ), womit Frauen im Vergleich attraktiver eingeschätzt wurden. Da die Interaktion zwischen Geschlecht der Stimulusperson x Attraktivität mit  $F(1, 62) = 3.64$ ,  $p = .061$  ( $\eta^2_p = .055$ ) tendenziell signifikant ausfiel, wurden nachfolgend t-Test bei verbundenen Stichproben berechnet. Der Unterschied zwischen den beiden attraktiven Bildern fiel mit  $t(62) = - 5.32$ ,  $p < .001$  signifikant aus, die Attraktivität der attraktiven Frau wurde höher bewertet als jene des attraktiven Mannes. Bei den zwei unattraktiven Fotos

zeigt sich ein tendenziell signifikanter Unterschied mit  $t(62) = -1.69$ ,  $p = .096$ . Unattraktive Frauen werden tendenziell attraktiver eingeschätzt als unattraktive Männer. Die weiblichen Stimuluspersonen werden generell in beiden Bedingungen attraktiver beurteilt als die männlichen. Abbildung 5 zeigt die Attraktivitätseinschätzung als Funktion aus Attraktivität und Geschlecht der Stimuluspersonen im Manipulationscheck.



**Abbildung 5. Manipulationscheck zur Attraktivitätseinschätzung**

Zusätzlich wurde im Rahmen des Manipulationschecks geprüft, ob die vier Fotos der Stimuluspersonen hinsichtlich ihres Alters im Sinne der Vergleichbarkeit annähernd ähnlich eingeschätzt wurden. Wie Försterling, Preikschas und Agthe (2007) zeigen konnten, tritt der sexual attribution bias bei der Beurteilung von sehr jungen Stimuluspersonen nicht auf. Es folgte entsprechend die Berechnung einer Varianzanalyse mit Messwiederholung. Da eine signifikante Wechselwirkung aus Geschlecht x Attraktivität der Stimulusperson auftrat ( $F[1, 62] = 12.04$ ,  $p = .001$ ,  $\eta^2_p = .163$ ), war die Interpretation der Haupteffekte differenziert vorzunehmen. Die Prüfgröße des Haupteffekts Geschlecht fiel  $F(1, 62) = 36.93$ ,  $p < .001$  ( $\eta^2_p = .373$ ) signifikant aus.

Der Haupteffekt Attraktivität fiel mit  $F(1, 62) = 0.01$ ,  $p = .919$  nicht signifikant aus. Um die Interaktion aufzulösen, wurden nachfolgend t-Test bei verbundenen Stichproben berechnet, Tabelle 4 zeigt die Kennwerte des eingeschätzten Lebensalters.

**Tabelle 4. Altersschätzungen der Stimuluspersonen in Abhängigkeit von Geschlecht und Attraktivität**

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t (df)</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
männlich attraktiv	26.94	3.20	2.07 (62)	.042	0.26
männlich unattraktiv	27.78	3.67			
weiblich attraktiv	26.13	2.25	2.70 (62)	.009	0.34
weiblich unattraktiv	25.23	2.90			

Der Unterschied zwischen den Alterseinschätzungen der attraktiven Bilder fiel mit  $t(62) = 2.12$ ,  $p = .038$  signifikant aus, die attraktive Frau wird jünger eingeschätzt als der attraktive Mann. Auch bei den beiden unattraktiven Fotos zeigt sich ein signifikanter Unterschied mit  $t(62) = 7.02$ ,  $p < .001$ . Frauen werden unabhängig von ihrer Attraktivität jeweils jünger eingeschätzt als Männer. Bezüglich der Alterseinschätzung innerhalb der Geschlechter beim Vergleich von attraktiven gegenüber unattraktiven Stimuluspersonen zeigte sich für Männer mit  $t(62) = - 2.07$ ,  $p = .042$  ein signifikanter Unterschied dahingehend, dass unattraktive Männer älter eingeschätzt wurden als attraktive. Für Frauen zeigte sich umgekehrt, dass mit  $t(62) = 2.70$ ,  $p = .009$  attraktive Frauen älter eingeschätzt wurden als unattraktive. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass weibliche Stimuluspersonen generell attraktiver und jünger beurteilt werden als die männlichen.

### **3.5.2 Auftreten des AGB'**

Um die Auf- bzw. Abwertungstendenzen im Sinne des Attraktivitäts-Geschlechts-Bias' quantifizierbar zu machen, wurde gemäß Försterling et al. (2007) ein Fähigkeit-minus-Glück-Indikator gebildet. Mithilfe dieser errechneten Differenz kann festgestellt werden, zu welchem Ausmaß der Erfolg der Stimulusperson auf internale Ressourcen bzw. auf externale Faktoren attribuiert wurde. Der Index kann somit Werte zwischen -6 (keine Fähigkeitszuschreibung, nur Glücksattribution) und +6 (sehr hohe Fähigkeitszuschreibung, keine Glücksattribution) annehmen und wird im Rahmen der Berechnungen und Diskussion der Einfachheit halber als Bezeichnung für die Fähigkeitsattribution verwendet. Um zu untersuchen, ob es bei Personen, die von einem Burnoutisiko betroffen sind, aufgrund der Attraktivität und des Geschlechts der Stimulusperson sowie des Geschlechts der Testperson zu Unterschieden bei der Attribution von Fähigkeit kommt, wurde eine dreifaktorielle ( $2 \times 2 \times 2$ ) ANOVA mit Messwiederholung berechnet. Die Voraussetzungen für dieses Verfahren können als gegeben

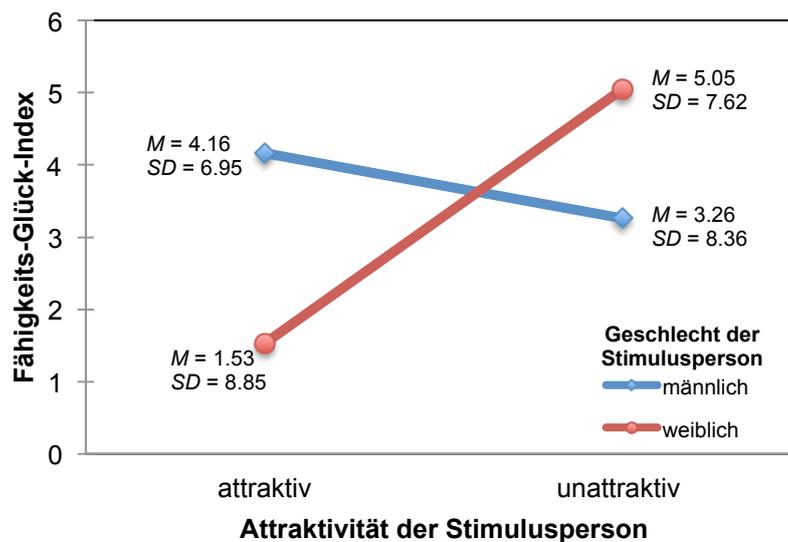
betrachtet werden, der Levene-Test fiel nicht signifikant aus, weshalb die Homogenität jeweils für die Innersubjektfaktor-Stufenkombinationen angenommen werden konnte,  $p$ 's  $> .05$ . Tabelle 5 zeigt die deskriptivstatistischen Kennwerte für den Fähigkeits-Glück-Index.

**Tabelle 5. Deskriptivstatistische Kennwerte zum Fähigkeits-Glück-Index, getrennt nach Geschlecht der Testperson in Abhängigkeit der Attraktivität und des Geschlechts der Stimulusperson**

Bedingung AGB	Geschlecht der Testperson	<i>M</i>	<i>SD</i>
männlich attraktiv	männlich (n = 19)	4.16	6.95
	weiblich (n = 44)	5.00	6.20
	gesamt (N = 63)	4.75	6.39
männlich unattraktiv	männlich (n = 19)	3.26	8.36
	weiblich (n = 44)	5.09	6.16
	gesamt (N = 63)	4.54	6.88
weiblich attraktiv	männlich (n = 19)	1.53	8.85
	weiblich (n = 44)	3.86	6.60
	gesamt (N = 63)	3.16	7.35
weiblich unattraktiv	männlich (n = 19)	5.05	7.62
	weiblich (n = 44)	5.70	6.52
	gesamt (N = 63)	5.51	6.82

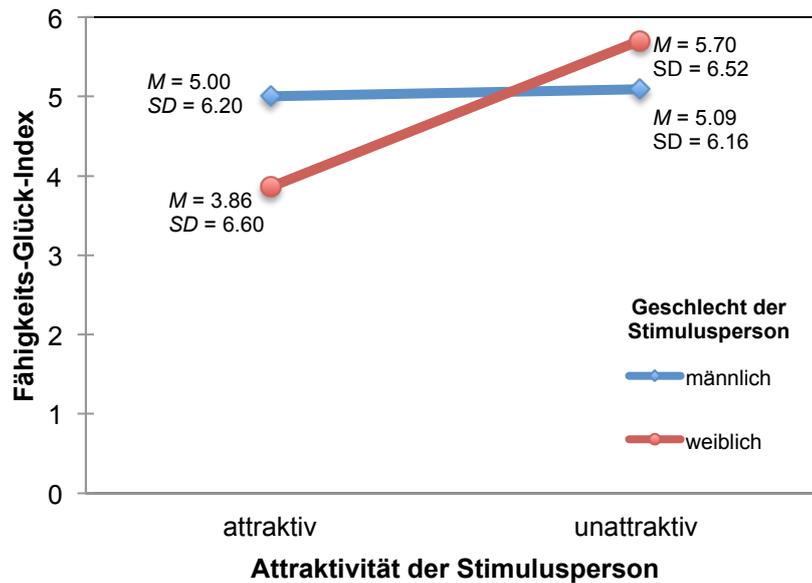
Die statistische Analyse zeigte eine signifikante Interaktion aus Attraktivität der Stimulusperson x Geschlecht der Stimulusperson. Die Prüfgröße für diese Wechselwirkung fiel mit  $F(1, 61) = 8.95$  und  $p = .004$  ( $\eta^2_p = .128$ ) signifikant aus. Die beiden Haupteffekte Attraktivität der Stimulusperson und Geschlecht der Stimulusperson fielen mit  $F(1, 61) = 0.310$ ,  $p = .083$  ( $\eta^2_p = .048$ ) und  $F(1, 61) = .235$ ,  $p = .630$  ( $\eta^2_p = .004$ ) nicht signifikant aus. Darüber hinaus konnte keine signifikante Dreifachinteraktion aus Geschlecht der Stimulusperson x Attraktivität der Stimulusperson x Geschlecht der Testperson mit  $F(1, 61) = 1.68$ ,  $p = .200$  ( $\eta^2_p = .027$ ) gezeigt werden. Die weiteren Wechselwirkungen aus Geschlecht der Testperson x Geschlecht der Stimulusperson als auch Attraktivität der Stimulusperson x Geschlecht der Testperson fielen nicht signifikant aus,  $p$ 's  $\geq .05$ .

Bei der Bewertung der Stimuluspersone n zeigten sich zwischen männlichen und weiblichen Testpersone n mit Burnoutrisiko keine signifikanten Unterschiede mit  $F(1, 62) = 0.84, p = .364$ , wobei für eine differenzierte Interpretation die Geschlechter der Testpersone n getrennt untersucht werden. Die Abbildung 6 zeigt die Attribution der männlichen Teilnehmer, die Abbildung 7 jene der weiblichen Teilnehmerinnen. Es zeigte sich, dass sowohl die Männer als auch die Frauen den Erfolg der Stimuluspersone n vorrangig internalen Ressourcen zuschreiben und weniger häufig auf externe Faktoren attribuieren. So liegt der Fähigkeit-Glück-Index bei allen Bedingungen im positiven Bereich. Sowohl Männer als auch Frauen attribuieren den Erfolg der weiblich attraktiven Stimuluspersone n weniger auf interne Ressourcen und häufiger auf externen Faktoren. Für die männlichen Teilnehmern ( $n = 19$ ) fiel dieser Unterschied am deutlichsten aus. Bei den männlichen Stimuluspersone n zeigten sich, unabhängig von der Attraktivität, vergleichbare Attributionsmuster für deren Erfolg.



**Abbildung 6.** Fähigkeit-Glück-Attribution der männlichen Teilnehmer unter Berücksichtigung der Attraktivität und des Geschlechts der Stimuluspersone n

Der Vergleich der beiden Abbildungen gibt einen Einblick über die Attributionsmuster von männlichen und weiblichen Testpersone n.



**Abbildung 7.** Fähigkeits-Glück-Attribution der weiblichen Teilnehmerinnen unter Berücksichtigung der Attraktivität und des Geschlechts der Stimulusperson

Mittels t-Tests für verbundene Stichproben, getrennt berechnet für Männer ( $n = 19$ ) und Frauen ( $n = 44$ ), wurden bei den weiblichen Stimuluspersonen signifikante Unterschiede festgestellt. Männer (siehe Abbildung 6) attribuierten den Erfolg von attraktiven Frauen weniger stark auf Fähigkeit ( $M = 1.53$ ,  $SD = 8.85$ ) als jenen von unattraktiven Frauen ( $M = 5.05$ ,  $SD = 7.62$ ),  $t(18) = - 2.28$ ,  $p = .035$  ( $d = 0.52$ ). Für die männlichen Stimuluspersonen lag diese Differenzierung nicht vor. Die attraktive männliche Stimulusperson ( $M = 4.16$ ,  $SD = 6.95$ ) erhielt, verglichen mit der weniger attraktiven ( $M = 3.26$ ,  $SD = 8.36$ ), keine signifikant höhere Fähigkeitsbewertungen mit  $t(18) = 0.52$ ,  $p = .613$ . Frauen (siehe Abbildung 7) attribuierten den Erfolg von attraktiven Frauen weniger stark auf Fähigkeit ( $M = 3.86$ ,  $SD = 6.60$ ) als jenen von unattraktiven Frauen ( $M = 5.70$ ,  $SD = 6.52$ ),  $t(43) = - 2.45$ ,  $p = .019$  ( $d = 0.37$ ). Für die männlichen Stimuluspersonen konnte diese Unterschiedlichkeit nicht beobachtet werden. Die attraktive männliche Stimulusperson ( $M = 5.00$ ,  $SD = 6.20$ ) erhielt, verglichen mit der weniger attraktiven ( $M = 5.09$ ,  $SD = 6.16$ ), keine signifikant höhere Fähigkeitsbewertungen mit  $t(43) = - 0.10$ ,  $p = .920$ . Männer zeigen bei attraktiven Frauen eine etwas höhere Abwertung, sofern der Index dafür als Maßzahl herangezogen wird, als Frauen in der gleichgeschlechtlichen Situation.

---

Für die Erfassung der Breite der Verzerrungstendenzen, im Sinne des 'Attraktivitäts-Geschlechts-Bias', wurden wiederholt ANOVAs mit Messwiederholung mit unterschiedlichen Einflussfaktoren, wie Sympathie und Wunsch nach sozialer Nähe, als abhängige Variablen berechnet. Die Ergebnisse lieferten nur bei *Wunsch nach sozialer Nähe* eine signifikante Dreifach-Interaktion aus Geschlecht der Stimulusperson x Attraktivität der Stimulusperson x Geschlecht der Versuchsperson mit  $F(1, 61) = 10.97, p = .002$  ( $\eta^2_p = .152$ ). Weiterführende t-Tests zur differenzierten Interpretation der Wechselwirkung zeigten, dass der Wunsch nach sozialer Nähe bei den Männern zur attraktiven weiblichen Stimulusperson ( $M = 3.97, SD = 1.31$ ) signifikant höher ausgeprägt war als zu der weniger attraktiven ( $M = 3.18, SD = 1.53$ ) mit  $t(18) = 2.80, p = .012$  ( $d = 0.64$ ). Bei den Frauen zeigte sich ein ähnliches Bild, auch sie wünschten sich signifikant mehr die Nähe zur attraktiven männlichen Stimulusperson ( $M = 3.19, SD = 1.50$ ) im Vergleich zum unattraktiveren Pendant ( $M = 2.20, SD = 1.16$ ),  $t(43) = 4.51, p < .001$  ( $d = 0.68$ ). Der Wunsch nach gegengeschlechtlicher sozialer Nähe zu attraktiven Personen im Vergleich zwischen den Geschlechtern weist ein ähnliches Muster auf, während die Ausprägungen bei Frauen im Allgemeinen einen niedrigeren Level von gegengeschlechtlicher Annäherungstendenz aufweisen.

## 4. ERGEBNISSE

Hypothese 1: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Ausprägung von Neurotizismus und der Höhe des Burnoutrisikos.

Der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für die Berechnung des Zusammenhangs von Neurotizismus und Burnout fiel mit  $r = .476$  ( $p < .001$ , einseitig,  $N = 63$ ) signifikant aus. Die Aufteilung in die beiden Burnoutrisikogruppen lieferte in der Gruppe der Personen mit einem niedrigen Risiko einen Koeffizienten mit  $r = .272$  ( $p = .057$ , einseitig,  $n = 35$ ) und in der Gruppe der Personen mit einem hohen Risiko einen Koeffizienten mit  $r = .551$  ( $p = .001$ , einseitig,  $n = 28$ ). Die Tabelle 6 zeigt die Zusammenhänge von Neurotizismus und dem Burnoutrisiko separiert in die drei Burnout-Dimensionen analog zu den Subskalen des MBI-GS-D, getrennt in die beiden Risikogruppen.

**Tabelle 6. Koeffizienten der Produkt-Moment-Korrelation für den Zusammenhang von Neurotizismus mit den Subskalen aus dem MBI-GS-D getrennt nach dem Burnoutrisiko**

Burnoutrisiko			Emotionale Erschöpfung	Depersonalisation	Persönliche Erfüllung
niedrig (n= 35)	Neurotizismus	r	.255	.246	.093
		Sig. (einseitig)	.070	.077	.298
hoch (n = 28)	Neurotizismus	r	.332	.463	.452
		Sig. (einseitig)	.042	.007	.008

Hypothese 2: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Ausprägung von Extraversion und der Höhe des Burnoutrisikos.

Der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für die Berechnung des Zusammenhangs von Extraversion und dem Burnoutrisiko fiel mit  $r = -.427$  ( $p < .001$ , einseitig,  $N = 63$ ) signifikant aus. Bei der Unterteilung in die beiden Risikogruppen zeigte sich in der Gruppe der Personen mit einem niedrigen Risiko mit einem Koeffizienten von  $r = -.348$  ( $p = .020$ , einseitig,  $n = 35$ ) ein signifikantes Ergebnis. In der Gruppe der Personen mit einem hohen Risiko fiel der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation mit  $r = -.344$  ( $p = .037$ , einseitig,  $n = 28$ ) signifikant aus. Die Tabelle 7 zeigt die Zusammenhänge von Extraversion und dem Burnoutrisiko separiert in die drei Burnout-Dimensionen und getrennt in die beiden Risikogruppen.

**Tabelle 7. Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für den Zusammenhang von Extraversion mit den Subskalen aus dem MBI-GS-D getrennt nach dem Burnoutrisiko**

Burnoutrisiko			Emotionale Erschöpfung	Zynismus	Persönliche Erfüllung
niedrig (n= 35)	Extraversion	r	-.508	-.214	-.111
		Sig. (einseitig)	.001	.108	.264
hoch (n = 28)	Extraversion	r	-.236	-.010	-.484
		Sig. (einseitig)	.114	.334	.005

Hypothese 3: Burnoutgefährdete Personen mit einer starken Ausprägung von Extraversion weisen eine höhere Mating-Motivation auf als burnoutgefährdete Personen mit einer niedrigen Ausprägung.

Der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für die Berechnung des Zusammenhangs von Extraversion und der Mating-Motivation fiel mit  $r = -.042$  ( $p = .371$ ,

---

einseitig,  $N = 63$ ) nicht signifikant aus. Bei der Unterteilung in die beiden Risikogruppen zeigte sich in der Gruppe der Personen mit einem niedrigen Risiko ein Koeffizient mit  $r = - .189$  ( $p = .139$ , einseitig,  $n = 35$ ), ein nicht signifikantes Ergebnis. In der Gruppe der Personen mit einem hohen Risiko fiel der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation mit  $r = .118$  ( $p = .276$ , einseitig,  $n = 28$ ) nicht signifikant aus.

Hypothese 4: Burnoutgefährdete Personen mit einer starken Ausprägung von Extraversion äußern einen stärkeren Wunsch nach sozialer Nähe mit der Stimulusperson als burnoutgefährdete Personen mit einer niedrigen Ausprägung.

Es interessierte der Zusammenhang zwischen der Ausprägung von Extraversion und dem Wunsch nach sozialer Nähe mit den gegengeschlechtlichen Stimuluspersonen. Der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für die Berechnung des Zusammenhangs von Extraversion und dem Wunsch nach sozialer Nähe mit den weiblichen Stimuluspersonen fiel bei den Männern mit  $r = - .343$  ( $p = .076$ ,  $n = 19$ , einseitig) nicht signifikant aus. Aus dem Ergebnis lässt sich ableiten, dass bei von Burnout gefährdeten Männern mit einer hohen Ausprägung von Extraversion kein größerer Wunsch nach sozialer Nähe mit den weiblichen Stimulusperson besteht als bei Männern mit einem geringeren Maß an Extraversion. Auch bei den Frauen fiel der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für die Berechnung des Zusammenhangs von Extraversion und dem Wunsch nach sozialer Nähe mit den männlichen Stimuluspersonen mit  $r = .026$  ( $p = .433$ ,  $n = 44$ , einseitig) nicht signifikant aus.

Die getrennte Betrachtung der beiden Risikogruppen lieferte für die Männer bei der Produkt-Moment-Korrelation für die Berechnung des Zusammenhangs von Extraversion und dem Wunsch nach sozialer Nähe mit den weiblichen Stimuluspersonen in der Gruppe der niedrig gefährdeten Personen einen Koeffizienten von  $r = - .374$  ( $p = .104$ ,  $n = 13$ , einseitig) und fiel nicht signifikant aus. In der Gruppe der stark gefährdeten Männer fiel der Koeffizient für die Berechnung des Zusammenhangs von Extraversion und dem Wunsch nach sozialer Nähe mit den weiblichen Stimuluspersonen mit  $r = - .330$  ( $p = .262$ ,  $n = 6$ , einseitig) auch nicht signifikant aus. Bei den Frauen mit einem niedrigen Burnoutrisiko zeigte sich mit einem Korrelationskoeffizienten von  $r = - .185$  ( $p = .206$ ,  $n = 22$ , einseitig) bei der Berechnung des Zusammenhangs von Extraversion und dem Wunsch nach sozialer Nähe mit den männlichen Stimuluspersonen kein signifikantes Ergebnis. Auch in der Gruppe der Frauen mit einem hohen Risiko fiel der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für die Berechnung des Zusammenhangs von Extraversion und dem Wunsch nach sozialer Nähe mit den männlichen Stimuluspersonen mit

---

$r = -.152$  ( $p = .249$ ,  $n = 22$ , einseitig) nicht signifikant aus.

Hypothese 5: Burnoutgefährdete Personen mit einer starken Ausprägung von Neurotizismus weisen eine niedrigere Mating-Motivation auf als burnoutgefährdete Personen mit einer niedrigen Ausprägung.

Der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für die Berechnung des Zusammenhangs von Neurotizismus und der Mating-Motivation fiel mit  $r = -.013$  ( $p = .459$ , einseitig,  $N = 63$ ) nicht signifikant aus. Bei der Unterteilung in die beiden Risikogruppen zeigte sich bei Personen mit einem niedrigen Risiko mit einem Koeffizienten von  $r = .204$  ( $p = .119$ , einseitig,  $n = 35$ ) ein nicht signifikantes Ergebnis. In der Gruppe der Personen mit einem hohen Risiko fiel der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation mit  $r = -.105$  ( $p = .297$ , einseitig,  $n = 28$ ) nicht signifikant aus.

Hypothese 6: Burnoutgefährdete Personen mit einer starken Ausprägung von Neurotizismus äußern einen geringeren Wunsch nach sozialer Nähe mit der Stimulusperson als burnoutgefährdete Personen mit einer niedrigen Ausprägung.

Es interessierte der Zusammenhang zwischen der Ausprägung von Neurotizismus und dem Wunsch nach sozialer Nähe mit der gegengeschlechtlichen Stimulusperson. Der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für die Berechnung des Zusammenhangs von Neurotizismus und dem Wunsch nach sozialer Nähe mit den weiblichen Stimuluspersonen bei den Männern fiel mit  $r = .499$  ( $p = .015$ ,  $n = 19$ , einseitig) signifikant aus. Aus dem Ergebnis lässt sich ableiten, dass bei von Burnout gefährdeten Männern mit einer hohen Ausprägung von Neurotizismus ein größerer Wunsch nach sozialer Nähe mit der Stimulusperson besteht als bei Männern mit einem geringeren Maß an Neurotizismus. Bei den Frauen hingegen fiel der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für die Analyse des Zusammenhangs von Neurotizismus und dem Wunsch nach sozialer Nähe mit den männlichen Stimuluspersonen mit  $r = .032$  ( $p = .419$ ,  $n = 44$ , einseitig) nicht signifikant aus. Nach der Teilung in die beiden Burnoutrisikogruppen fiel der Koeffizient in der Gruppe der männlichen Personen mit einem niedrigen Risiko bei der Berechnung der Produkt-Moment-Korrelation für den Zusammenhang von Neurotizismus und dem Wunsch nach sozialer Nähe mit den weiblichen Stimuluspersonen mit  $r = .212$  ( $p = .243$ ,  $n = 13$ , einseitig) nicht signifikant aus. In der Gruppe der Männer mit einem hohen Burnoutrisiko fiel der Koeffizient mit  $r = .923$  ( $p = .004$ ,  $n = 6$ , einseitig) signifikant aus. Bei den Frauen mit einem niedrigen

Burnoutrisiko zeigte sich mit einem Korrelationskoeffizienten von  $r = - .005$  ( $p = .491$ ,  $n = 22$ , einseitig) bei der Berechnung des Zusammenhangs von Extraversion und dem Wunsch nach sozialer Nähe mit den männlichen Stimuluspersonen kein signifikantes Ergebnis. Auch in der Gruppe der Frauen mit einem hohen Risiko fiel der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für die Berechnung des Zusammenhangs von Neurotizismus und dem Wunsch nach sozialer Nähe mit den männlichen Stimuluspersonen mit  $r = .195$  ( $p = .192$ ,  $n = 22$ , einseitig) nicht signifikant aus.

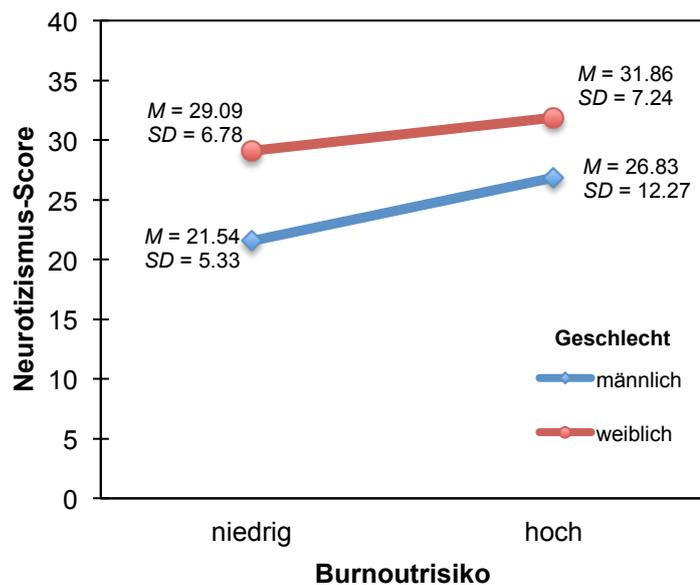
Hypothese 7: Frauen mit einem Burnoutrisiko weisen höhere Werte von Neurotizismus auf als burnoutgefährdete Männer.

Um zu untersuchen ob es geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Ausprägung von Neurotizismus gibt, wurde eine univariate zweifaktorielle ANOVA berechnet, wobei die Voraussetzung der Varianzhomogenität angenommen werden konnte. Der Levene-Test fiel mit  $p = .410$  nicht signifikant aus. Die Prüfgröße für den Faktor Geschlecht fiel mit  $F(1, 59) = 8.84$ ,  $p = .004$  ( $\eta^2_p = .130$ ) signifikant aus. Das Burnoutrisiko spielt hingegen bei der Ausprägung des Neurotizismus' keine bedeutende Rolle, die Prüfgröße fiel mit  $F(1, 59) = 3.63$ ,  $p = .062$  ( $\eta^2_p = .058$ ) tendenziell signifikant aus. Die Tabelle 8 stellt die deskriptivstatistischen Kennwerte der Neurotizismusscores getrennt nach dem Geschlecht und dem Burnoutrisiko dar.

**Tabelle 8. Deskriptivstatistische Kennwerte der Neurotizismusscores getrennt nach den Geschlechtern unter Berücksichtigung der Burnoutrisikogruppen**

Geschlecht	Burnoutrisiko	M	SD
männlich	niedrig (n = 13)	21.54	5.33
	hoch (n = 6)	26.83	12.27
	gesamt (n= 19)	23.21	8.20
weiblich	niedrig (n= 22)	29.09	6.78
	hoch (n= 22)	31.86	7.24
	gesamt (n= 44)	30.48	7.07

Die beiden Haupteffekte ließen sich eindeutig interpretieren, da keine signifikante Wechselwirkung zwischen den Faktoren Geschlecht x Burnoutrisiko auftrat mit  $F(1, 59) = 0.36$ ,  $p = .554$  ( $\eta^2_p = .006$ ). Frauen weisen über beide Burnoutrisikogruppen hinweg höhere Werte von Neurotizismus auf. Die Hypothese kann als bestätigt betrachtet werden (Abbildung 8).



**Abbildung 8.** Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Neurotizismus

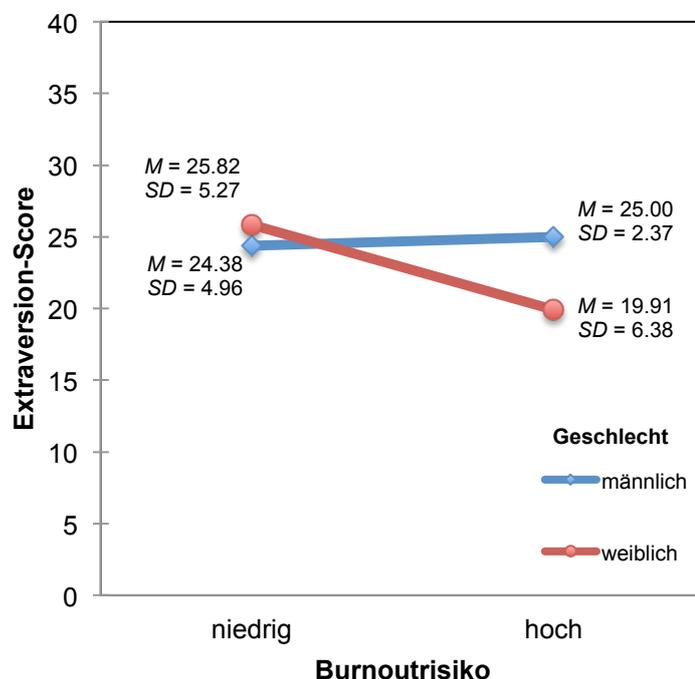
Hypothese 8: Frauen mit einem Burnout-Risiko weisen höhere Werte von Extraversion auf als burnoutgefährdete Männer.

Hinsichtlich der Persönlichkeitseigenschaft Extraversion interessierten ebenfalls Geschlechterunterschiede zwischen Frauen und Männern. Wieder wurde um diese festzustellen eine univariate zweifaktorielle ANOVA berechnet, die Voraussetzungen konnten als erfüllt betrachtet werden, da Varianzhomogenität angenommen werden kann. Der Levene-Test fiel mit  $p = .128$  nicht signifikant aus. Die Tabelle 9 zeigt die dazugehörigen deskriptivstatistischen Kennwerte.

**Tabelle 9.** Deskriptivstatistische Kennwerte der Extraversionsscores getrennt nach den Geschlechtern unter Berücksichtigung der Burnout-Risikogruppen

Geschlecht	Burnout-Risiko	M	SD
männlich	niedrig (n = 13)	24.38	4.96
	hoch (n = 6)	25.00	2.37
	gesamt (n= 19)	24.58	4.25
weiblich	niedrig (n= 22)	25.82	5.27
	hoch (n= 22)	19.91	6.38
	gesamt (n= 44)	22.86	6.51

Die Prüfgröße der Interaktion zwischen Geschlecht und dem Burnoutisiko fiel mit  $F(1, 59) = 4.27, p = .043$  ( $\eta^2_p = .067$ ) signifikant aus. Aus diesem Grund sind die beiden Haupteffekte der Faktoren Geschlecht und Burnoutisiko mit Vorsicht zu interpretieren. Das Burnoutisiko scheint bei der Ausprägung von Extraversion eine gewichtigere Rolle zu spielen als bei Neurotizismus. Die Prüfgröße fiel mit  $F(1, 59) = 2.82, p = .099$  ( $\eta^2_p = .045$ ) tendenziell signifikant aus. Um die Interaktion aufzulösen und richtig interpretieren zu können, wurden post-hoc t-Tests für unabhängige Stichproben mit der Gruppierungsvariable Burnoutisiko berechnet. Bei den Männern fiel die Prüfgröße (Varianzhomogenität konnte mit  $p = .353$  angenommen werden) mit  $t(17) = -0.29, p = .778$  nicht signifikant aus. Männer unterscheiden sich bezüglich der Ausprägung von Extraversion nicht, egal ob sie ein niedriges oder hohes Burnoutisiko aufweisen. Für die Frauen fiel die Prüfgröße (Varianzhomogenität gilt mit  $p = .196$  wieder als angenommen) mit  $t(42) = 3.35, p = .002$  signifikant aus. Frauen in der Gruppe mit einem höheren Burnoutisiko weisen eine niedrigere Ausprägung von Extraversion auf als Frauen in der Gruppe mit einem geringeren Risiko. Die Abbildung 9 zeigt die Unterschiede in der Dimension Extraversion zwischen den beiden Geschlechtern separat für die beiden Burnoutisikogruppen.



**Abbildung 9. Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Extraversion**

Hypothese 9: Frauen und Männer mit einem Burnout-Risiko unterscheiden sich hinsichtlich der gezeigten Auf- und Abwertungstendenzen im Sinne des AGB'.

Wie bereits erwähnt, wurde, um die Auf- bzw. Abwertungstendenzen quantifizierbar zu machen, gemäß Försterling et al. (2007) ein Fähigkeit-minus-Glück-Indikator gebildet um festzustellen, zu welchem Ausmaß der Erfolg der Stimulusperson auf interne Ressourcen attribuiert wurde. Um zu untersuchen ob es bei Personen, die von einem Burnout-Risiko betroffen sind, zu Unterschieden in Abhängigkeit des Geschlechts bei der Attribution von Fähigkeit kommt, wurde eine dreifaktorielle (2 x 2 x 2) ANOVA mit Messwiederholung berechnet. Die Voraussetzungen für dieses Verfahren können als gegeben betrachtet werden, der Levene-Test fiel nicht signifikant aus, weshalb die Homogenität jeweils für die Innersubjektfaktor-Stufenkombinationen angenommen werden konnte,  $p$ 's > .05. Die Tabelle 10 zeigt die deskriptivstatistischen Kennwerte für den Differenzscore Fähigkeit-Glück.

**Tabelle 10. Deskriptivstatistische Kennwerte des Differenzscores F-G der Bedingungen Stimulus-Geschlecht und Stimulus-Attraktivität unter Berücksichtigung des Testpersonengeschlechts**

Bedingung	Geschlecht Tp	M	SD
männlich attraktiv	männlich (n = 19)	4.16	6.95
	weiblich (n = 44)	5.00	6.20
	gesamt (N = 63)	4.75	6.39
männlich unattraktiv	männlich (n = 19)	3.26	8.36
	weiblich (n = 44)	5.09	6.16
	gesamt (N = 63)	4.54	6.88
weiblich attraktiv	männlich (n = 19)	1.53	8.85
	weiblich (n = 44)	3.86	6.60
	gesamt (N = 63)	3.16	7.35
weiblich unattraktiv	männlich (n = 19)	5.05	7.62
	weiblich (n = 44)	5.70	6.52
	gesamt (N = 63)	5.51	6.82

Wie in Abbildung 10 zu sehen, zeigte sich eine signifikante Wechselwirkung aus Attraktivität x Geschlecht der Stimulusperson. Die Prüfgröße für die Wechselwirkung aus den Innersubjektfaktoren Geschlecht der Stimulusperson x Attraktivität der Stimulusperson fiel mit  $F(1, 61) = 8.95, p = .004 (\eta^2_p = .128)$  signifikant aus.

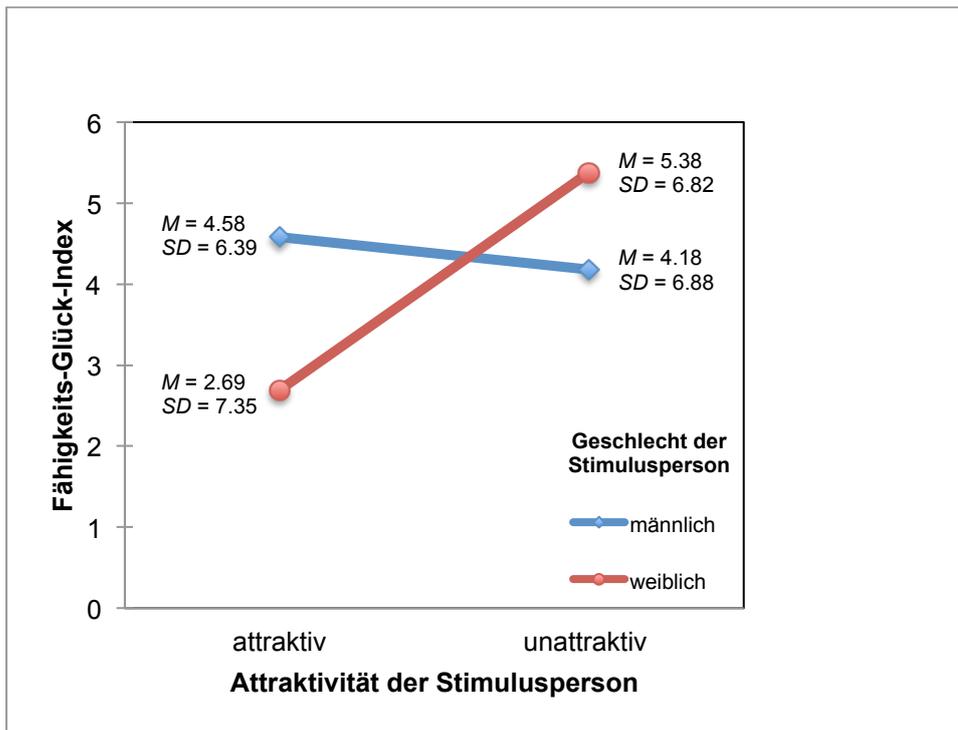


Abbildung 10. Wechselwirkung aus Attraktivität x Geschlecht der Stimulusperson

Die Interpretation des Haupteffekts Stimulusgeschlecht, der mit  $F(1, 61) = 0.24, p = .630$  nicht signifikant ausfiel, ist differenziert vorzunehmen. Ebenso ist der Haupteffekt Stimulusattraktivität mit  $F(1, 61) = 3.10, p = .083 (\eta^2_p = .048)$ , der tendenziell signifikant ausfiel, differenziert zu interpretieren. Mittels einer Poweranalyse, durchgeführt anhand der Software G\*Power 3.1.9, wurde berechnet, wie groß die erforderliche Stichprobe sein müsste, um ein signifikantes Ergebnis zu erhalten. Als Signifikanzniveau wurde  $\alpha = .05$ , bei einer Testmacht von  $1 - \beta = .95$  und einer transformierten Effektgröße von  $f = .2245$  herangezogen. Der erforderliche Stichprobenumfang sollte  $N = 68$  betragen, mit 63 Personen ist das Ergebnis gerade nicht signifikant ausgefallen.

Darüber hinaus konnte keine signifikant höhere Wechselwirkung aus Stimulusgeschlecht x Attraktivität x Geschlecht Tp mit  $F(1, 61) = 1.68, p = .200$  beobachtet werden. Die übrigen Wechselwirkungen aus Geschlecht der Testperson x Geschlecht der Stimulusperson sowie aus Attraktivität der Stimulusperson x Geschlecht der Testperson fielen mit  $p$ 's  $> .05$  nicht signifikant aus. Darüber hinaus zeigte sich zwischen den Geschlechtern der Stichprobe (Frauen vs. Männer) mit  $F(1, 61) = 0.84, p = .364$  keine signifikante Unterschiedlichkeit in der Bewertung.

Zur Interpretation der signifikanten Interaktion war die nachfolgende Berechnung von

---

t-Tests für abhängige Stichproben erforderlich. Für männliche Stimuluspersonen fiel die Prüfgröße mit  $t(62) = 0.26$ ,  $p = .800$  nicht signifikant aus. Es kann angenommen werden, dass die Attraktivität bei der Zuschreibung von Fähigkeit und Glück keinen besonderen Einfluss hat, es aufgrund der Attraktivität keine Unterschiede in der Bewertung gibt. Für weibliche Stimuluspersonen hingegen fiel der t-Test mit  $t(62) = 3.35$ ,  $p = .001$  ( $d = 0.42$ ) signifikant aus. Bei den weiblichen Stimuluspersonen fällt die Differenz zwischen der Attribution auf Fähigkeit und Glück kleiner aus.

Hinsichtlich der Interpretation dieser Ergebnisse lässt sich festhalten, dass die nicht signifikant höhere dreifache Interaktion aus Geschlecht der Stimulusperson x Attraktivität der Stimulusperson x Geschlecht der Testperson sowie die nicht signifikanten einfachen Interaktionen wie auch der nicht signifikante Haupteffekt belegen, dass die beobachtete Interaktion aus Geschlecht der Stimulusperson x Attraktivität der Stimulusperson auch für das Testpersonengeschlecht uneingeschränkt übernommen werden kann. Es kann dadurch ein gegengeschlechtlicher AGB bei Personen mit einem Burnoutisiko nicht beobachtet werden. Männer werden immer gleich bewertet.

Es kann dadurch kein Unterschied zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Attribution von Fähigkeit und Glück im Sinne des AGB festgestellt werden. Die männlichen Stimuluspersonen werden von Frauen und von Männern unabhängig von ihrer Attraktivität gleichermaßen bewertet.

Um eine abschließende Berechnung durchzuführen, wurde ein gesamter Fähigkeits-Glück-Index über alle 4 Bedingungen hinweg berechnet, der einen Wert zwischen -24 (keine Fähigkeit und sehr viel Glück) und +24 (sehr hohe Fähigkeit und kein Glück) annehmen kann. Darauf aufbauend wurde ein t-Test für unabhängige Stichproben mit der Gruppierungsvariable Geschlecht der Versuchsperson berechnet.

Die zusammenfassende Prüfung und endgültige Beantwortung der Hypothese, ob der gesamte Differenzwert zwischen der Attribution auf Fähigkeit minus Glück eine Unterschiedlichkeit zwischen den Geschlechtern der Testpersonen hervorruft, wurde mittels t-Tests für unabhängige Stichproben untersucht. Die Prüfgröße (Varianzhomogenität, geprüft mittels Levene-Test, konnte mit  $p = .668$  angenommen werden) fiel mit  $t(61) = -0.92$ ,  $p = .364$  nicht signifikant aus. Dieses Ergebnis postuliert, dass Männer und Frauen bei der Attribution von Fähigkeit und Glück vergleichbar beurteilen. Bei den Männern liegt der Mittelwert des gesamten Fähigkeits-Glück-Index bei  $M = 3.50$  ( $SD = 5.92$ ), bei den Frauen fällt er mit  $M = 4.91$  ( $SD = 5.51$ ) etwas höher aus.

---

Um zu untersuchen, ob es in den beiden Burnoutrisiko-Gruppen hohes und niedriges Risiko Unterschiede gibt, wurde ein t-Test für unabhängige Stichproben durchgeführt. Stark bzw. niedrig belastete Personen unterscheiden sich mit  $t(61) = -0.34$ ,  $p = .736$  nicht signifikant im gesamten Fähigkeits-Glück-Index (Homogenität der Varianzen kann angenommen werden, geprüft mittels Levene-Test mit  $p = .713$ ).

Hypothese 10: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Ausprägung von Neurotizismus und den Auf- bzw. Abwertungstendenzen bei der Erfolgsattribution im Sinne des AGB'.

Hypothese 11: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Ausprägung von Extraversion und den Auf- bzw. Abwertungstendenzen bei der Erfolgsattribution im Sinne des AGB'.

Es interessierte der Zusammenhang zwischen der Ausprägung des AGB und den Persönlichkeitseigenschaft Neurotizismus und Extraversion. Als Wert für die Ausprägung des AGB wurde wie zuvor der Gesamtscore aus den vier Fähigkeits-Glück-Indices herangezogen. Der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für die Berechnung des Zusammenhangs von AGB und Neurotizismus fiel mit  $r = -.106$  ( $p = .047$ ,  $N = 63$ ) nicht signifikant aus und für den Zusammenhang von AGB und Extraversion mit  $r = .063$  ( $p = .623$ ,  $N = 63$ ) nicht signifikant aus. Für den Zusammenhang zwischen Neurotizismus und AGB (gerechnet mit F-G total) konnte in der Stichprobe ein schwach negativer, jedoch nicht signifikanter Zusammenhang gefunden werden.

Um zu prüfen ob die Zusammenhänge in den beiden Burnoutrisikogruppen hoch und niedrig unterschiedlich stark ausgeprägt sind, wurden erneut Korrelationsanalysen berechnet. Der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für die Berechnung des Zusammenhangs von AGB und Neurotizismus fiel in der Gruppe der niedrig gefährdeten Personen mit  $r = -.016$  ( $p = .927$ ,  $n = 35$ ) nicht signifikant aus. In der Gruppe der stark gefährdeten Personen fiel der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für die Berechnung des Zusammenhangs von AGB und Neurotizismus mit  $r = -.224$  ( $p = .252$ ,  $n = 28$ ) auch nicht signifikant aus. Bei der Berechnung der Produkt-Moment-Korrelation für den Zusammenhang von AGB und Extraversion fiel der Koeffizient in der Gruppe der Personen mit einem niedrigen Risiko mit  $r = .004$  ( $p = .984$ ,  $n = 35$ ) ebenso nicht signifikant aus. In der Gruppe der Personen mit einem hohen Burnoutrisiko fiel der Koeffizient mit  $r = .161$  ( $p = .414$ ,  $n = 28$ ) auch nicht signifikant aus. Die Stärke des

---

Zusammenhangs von AGB und den Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Neurotizismus lag für die höher von Burnout gefährdeten Personen in der Stichprobe höher als für jene mit einem geringeren Risiko.

Da ein Einfluss der Moderatorvariablen soziale Kompetenz, Sympathie, Mitfreude und Wunsch nach sozialer Nähe in früheren Studien gezeigt werden konnte, wurde eine partielle Korrelation berechnet.

Die Berücksichtigung der vier relevanten begleitenden Variablen bewirkt keine besondere Änderung in der Höhe des Zusammenhangs. Er fällt zwischen Extraversion und dem AGB (errechnet mit dem Gesamtwert der Fähigkeits-Glück-Indices) mit  $r_{123} = .061$  ( $p = .644$ ,  $df = 57$ ) nicht signifikant aus. Zwischen Neurotizismus und dem AGB (errechnet mit dem Gesamtwert der Fähigkeits-Glück-Indices) fällt er mit  $r_{123} = -.123$  ( $p = .355$ ,  $df = 57$ ) ebenso nicht signifikant aus. Der Zusammenhang wird also durch die Berücksichtigung dieser Kovariaten nicht beeinflusst. Die vier genannten Kovariaten sind als Störvariablen auszuschließen, als Moderatorvariablen sind sie nicht relevant.

Hypothese 12: Frauen mit einem Burnoutisiko schätzen sich als unattraktiver ein als burnoutgefährdete Männer.

Um zu überprüfen ob sich Frauen und Männer hinsichtlich ihrer Beurteilung der selbst eingeschätzten eigenen Attraktivität unterscheiden und wie es sich dabei in den beiden Burnoutisikogruppen verhält, wurde eine zweifaktorielle Varianzanalyse berechnet. Die Voraussetzungen dafür können als gegeben angenommen werden, der Levene-Test fiel mit  $p = .502$  nicht signifikant aus. Es zeigte sich, dass der Haupteffekt Geschlecht der Testperson mit  $F(1, 59) = 1.19$ ,  $p = .280$  nicht signifikant ausfiel. Männer und Frauen unterscheiden sich nicht in der selbst eingeschätzten eigenen Attraktivität.

Auch der Haupteffekt Burnoutisiko zeigte mit  $F(1, 59) = 0.05$ ,  $p = .831$  ein nicht signifikantes Ergebnis. Die Höhe des Risikos nimmt keinen Einfluss auf die Einschätzung der eigenen Attraktivität. Männer beurteilen sich in beiden Gruppen etwas, aber nicht signifikant positiver als Frauen.

Diese beiden Haupteffekte können ohne Einschränkung interpretiert werden, da sie einer nicht signifikanten Interaktion aus Geschlecht der Testperson x Burnoutisiko mit  $F(1, 59) = 0.23$ ,  $p = .632$  unterliegen. Die Abbildung 11 zeigt die selbsteingeschätzte Attraktivität der Frauen und Männer separat für die beiden Burnoutisikogruppen.

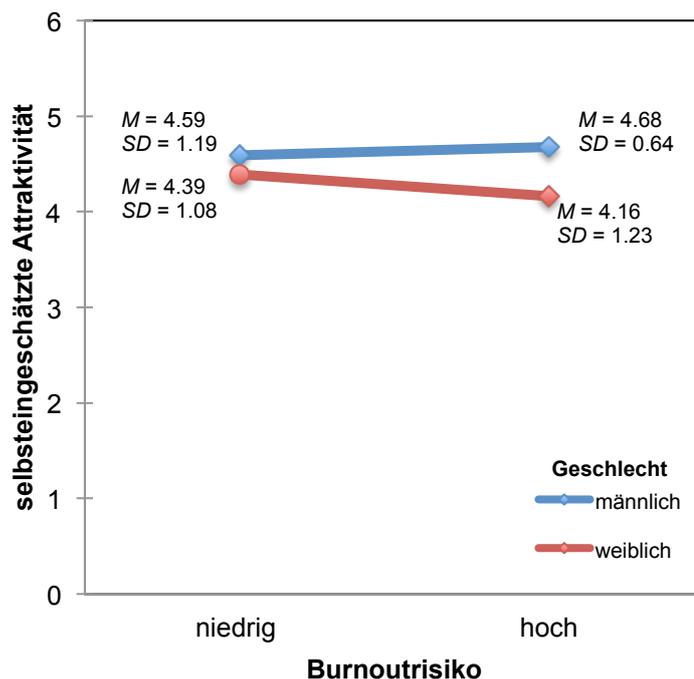


Abbildung 11. Selbsteingeschätzte Attraktivität je Geschlecht getrennt nach Burnoutrisikogruppen

Hypothese 13: Personen mit einem Burnoutrisiko und einer starken Ausprägung von Neurotizismus beschreiben sich als unattraktiver als burnoutgefährdete Personen mit einer geringen Ausprägung von Neurotizismus.

Es interessierte der Zusammenhang zwischen der Ausprägung von Neurotizismus und der Einschätzung der eigenen Attraktivität. Der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für die Berechnung des Zusammenhangs fiel mit  $r = - .255$  ( $p = .022$ , einseitig,  $N = 63$ ) signifikant aus. Das Ergebnis bestätigt die Annahme, dass von Burnout gefährdete Personen mit einer hohen Ausprägung von Neurotizismus sich als weniger attraktiv einschätzen als emotional stabile Personen. Um zu untersuchen, ob der Zusammenhang in den beiden Burnoutrisikogruppen unterschiedlich ausfällt, wurden niedrig und hoch Burnoutgefährdete separat betrachtet. In der Gruppe der Personen mit einem geringen Risiko fiel der Koeffizient der Korrelation mit  $r = - .150$  ( $p = .195$ , einseitig,  $n = 35$ ) nicht signifikant aus. Für Personen mit einem hohen Burnoutrisiko fiel die Korrelation mit  $r = - .335$  ( $p = .041$ , einseitig,  $n = 28$ ) signifikant aus. In Tabelle 11 sind die Korrelationskoeffizienten zusammengefasst.

**Tabelle 11. Korrelationskoeffizienten von Neurotizismus mit eigener Attraktivität**

Burnoutrisiko		Eigene Attraktivität	
niedrig	Neurotizismus (n= 35)	r	-.150
		Sig. (einseitig)	.195
hoch	Neurotizismus (n = 28)	r	-.335
		Sig. (einseitig)	.041

Hypothese 14: Extravertierte Personen mit einem Burnoutrisiko beschreiben sich als attraktiver als burnoutgefährdete Personen mit einer geringen Ausprägung von Extraversion.

Untersucht wurde die Korrelation zwischen Extraversion und der Einschätzung der eigenen Attraktivität. Der Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für den Zusammenhang fiel mit  $r = .352$  ( $p = .002$ , einseitig,  $N = 63$ ) signifikant aus. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass Personen mit Burnoutrisiko einen Zusammenhang zwischen Extraversion und selbst eingeschätzter Attraktivität zeigen. Um zu untersuchen, ob der Zusammenhang in den beiden Burnoutrisikogruppen unterschiedlich ausfällt, wurde für beide Gruppen jeweils eine Produkt-Moment-Korrelation berechnet. Für Personen mit geringer Burnoutwahrscheinlichkeit fällt der Koeffizient der Korrelation mit  $r = .437$  ( $p = .004$ , einseitig,  $n = 35$ ) signifikant aus, während für Personen mit einem hohen Risiko für Burnout der Koeffizient zu  $r = .251$  ( $p = .099$ , einseitig,  $n = 28$ ) kein signifikanter Zusammenhang ermittelt werden konnte. In Tabelle 12 sind die Korrelationskoeffizienten zu finden.

**Tabelle 12. Korrelationskoeffizienten von Extraversion mit eigener Attraktivität**

Burnoutrisiko		Eigene Attraktivität	
niedrig	Extraversion (n= 35)	r	.437
		Sig. (einseitig)	.004
hoch	Extraversion (n = 28)	r	.251
		Sig. (einseitig)	.099

---

## 5. DISKUSSION

### **Einfluss der Persönlichkeit auf das Burnoutisiko**

In der Studie konnte ein positiver Zusammenhang zwischen der Ausprägung der Persönlichkeitseigenschaft Neurotizismus und dem Burnoutisiko der TeilnehmerInnen gezeigt werden. Wie bereits in früheren Studien (z.B. Bakker et al., 2006) erwies sich in der Gruppe der stark von Burnout gefährdeten Personen besonders zwischen der Burnoutfacette *Depersonalisation* und der *persönlichen Erfüllung* ein positiver Zusammenhang mit Neurotizismus. In der Gruppe der niedrig gefährdeten ProbandInnen zeigte sich kein Zusammenhang. Es lässt sich daraus schließen, dass erst mit steigendem Burnoutisiko der Zusammenhang mit der Persönlichkeitsdimension auftritt bzw. sich intensiviert. Der oftmals angeführte deutliche Zusammenhang mit der Burnout-Dimension *emotionale Erschöpfung*, welche als bedeutender Prädiktor für die Entwicklung eines Burnout-Symptomatik genannt wird, konnte in der untersuchten Stichprobe nicht bestätigt werden. In der Gruppe der Personen mit einem niedrigen Burnoutisiko fiel der Zusammenhang mit der Skala *emotionale Erschöpfung* nicht signifikant, in der Gruppe mit einem hohen Risiko zwar signifikant, aber nicht herausragend stark aus.

Der in der Forschung oft gezeigte negative Zusammenhang zwischen der Persönlichkeitsdimension Extraversion, die als protektiver Faktor für die Entwicklung eines Burnout-Syndroms fungieren soll, konnte in der vorliegenden Stichprobe repliziert werden. In beiden Burnoutisikogruppen konnte die negative Korrelation gezeigt werden. In der Gruppe der Personen mit einem niedrigen Burnoutisiko ist der Zusammenhang mit *emotionaler Erschöpfung* signifikant ausgefallen, das Ergebnis deutet, wie bereits von Michielsen et al. (2004) beschrieben, auf ein negatives prognostisches Potenzial bei der Entwicklung von Burnout hin. In der Gruppe der stark von Burnout gefährdeten Personen fiel die Korrelation von Extraversion mit der Burnout-Dimension *persönliche Erfüllung* signifikant aus. Der von Zellars et al. (2000) und von Bakker et al. (2006) berichtete negative Zusammenhang mit der Dimension *Depersonalisation* konnte in vorliegender Stichprobe nicht belegt werden.

### **Einfluss von Persönlichkeit auf das Sozialverhalten**

Der erwartete positive Zusammenhang zwischen der Persönlichkeitsdimension Extraversion, die sich als Kontaktfreude (Borkenau & Ostendorf, 2008) sowie auch als häufige und intensive Interaktion mit anderen (Bakker et al., 2006) darstellt, mit

---

partnerschaftlichen Motiven (Mating-Motivation) konnte in der Stichprobe nicht gezeigt werden. Die Mating-Motivation der ProbandInnen zeigt sich in beiden Gruppen als nicht zusammenhängend mit Extraversion. Der Theorie folgend wäre aufgrund des Burnoutrisikos bei den ProbandInnen, welches mit sexuellen Problemen (Lalouschek, 2011) und einem aufgrund der depressiven Verstimmung stark verminderten Bedürfnis nach sexueller Aktivität (Lykins et al., 2006) einhergeht, vielleicht zu vermuten, dass die Mating-Motivation der ProbandInnen generell sehr gering ist und deshalb keine signifikante Korrelation aufgezeigt werden konnte. Da allerdings die Korrelation in beiden Burnoutrisikogruppen zwischen Extraversion und der Mating-Motivation nicht signifikant ist und der Mittelwert der Mating-Motivation ( $M = 5.51$ ) in der Stichprobe eher hoch einzustufen ist, scheint diese Erklärung nicht plausibel für das Ergebnis. Somit konnte, anders als in der Studie von Nettle (2005), in welcher Extraversion mit außerpartnerschaftlichem Paarungsverhalten (Mating) bei Männern und niedrigerer Beziehungs-Bindung bei Frauen, im Sinne serieller Monogamie und häufig wechselnder Sexualpartner, assoziiert war, nicht gezeigt werden. Ganz ähnlich verhält es sich mit dem von den ProbandInnen geäußerten Wunsch nach sozialer Nähe mit den präsentierten gegengeschlechtlichen Stimuluspersonen. Weder bei den Frauen noch bei den Männern konnte in einer der beiden Burnoutrisikogruppen ein Zusammenhang zwischen dem Wunsch nach Interaktion mit der Stimulusperson des Gegengeschlechts gezeigt werden.

Die erwartete Korrelation zwischen der Persönlichkeitsdimension Neurotizismus und den partnerschaftlichen Motiven konnte ebenso wenig in der beschriebenen Stichprobe aufgezeigt werden. Die Ausprägung von Neurotizismus der von Burnout gefährdeten Testpersonen scheint mit dem Ausmaß der Mating-Motivation nicht in Zusammenhang zu stehen.

### **Unterschiede zwischen den Geschlechtern**

Hinsichtlich der Untersuchung von geschlechtsspezifischen Unterschieden in den beiden Persönlichkeitsdimensionen Extraversion und Neurotizismus konnten frühere Ergebnisse wiederholt werden, zum Teil zeigten sich auch überraschende Resultate. Ähnlich wie in der Studie von Schmitt und Shackelford (2008), konnte in der Stichprobe gezeigt werden, dass Frauen höhere Werte von Neurotizismus aufweisen. In beiden Burnoutrisikogruppen beschrieben sich Frauen als psychisch labiler und häufiger von negativen Affekten betroffen als die männlichen Testpersonen.

Hinsichtlich des Merkmals Extraversion wiesen frühere Befunde, wie etwa von Feingold (1994) und von Schmitt und Shackelford (2008), darauf hin, dass Frauen eine stärkere

---

Ausprägung aufweisen als Männer. Dieses Ergebnis konnte in der untersuchten Stichprobe nicht gezeigt werden. Ganz im Gegenteil berichteten Männer mit einem hohen Burnoutrisiko höhere Werte auf der Extraversion-Skala als Frauen. Hier könnte die Burnout-Symptomatik als Ursache vermutet werden. Möglicherweise senkt diese bei den Frauen das Bedürfnis nach Geselligkeiten und sozialem Kontakt, während Männer eher den Kontakt zu anderen Personen suchen, je höher ihr Burnoutrisiko steigt.

### **Attraktivitäts-Geschlechts-Bias und Persönlichkeit**

Die Ergebnisse zum Attraktivitäts-Geschlechts-Bias fielen in der vorliegenden Stichprobe mit von burnoutgefährdeten Personen vergleichbar zu jenen der Studie von Kollegin Zweier (2010), bei welcher depressive PatientInnen untersucht worden waren, aus. Der AGB konnte bei Personen mit einem Burnoutrisiko nicht mit seinen typischen geschlechtsspezifischen Auf- und Abwertungstendenzen bei der Erfolgsattribution, abhängig von der Attraktivität der Stimuluspersion, gezeigt werden. Es gibt einen mittelgroßen Effekt aus der Interaktion von Attraktivität und Geschlecht der Stimuluspersion. Bei den männlichen Stimuluspersionen zeigte die Attraktivität einen tendenziell signifikanten Einfluss auf die Attribution von Fähigkeit bzw. Glück. Der attraktive Mann wurde von den Frauen tendenziell als fähiger eingeschätzt als der unattraktive. Bei den weiblichen Stimuluspersionen zeigte sich ein kleiner Effekt dahingehend, dass die Differenz zwischen der Attribution auf Fähigkeit bzw. Glück kleiner ausfällt. Die männlichen Versuchspersonen attribuierten bei der attraktiven Frau weniger stark auf Fähigkeit als bei der unattraktiven. Dieses Muster geht nicht mit den Überlegungen zum AGB konform, wonach die attraktive weibliche Stimuluspersion von den Männern als fähiger beurteilt werden sollte.

Es zeigte sich kein Unterschied zwischen den Geschlechtern im Sinne des AGB', die männlichen Stimuluspersionen werden sowohl von Frauen als auch von Männern in ihrer Fähigkeit gleich bewertet. Männer und Frauen attribuierten einigermaßen ähnlich auf Fähigkeit bzw. Glück, wobei die Attraktivität der männlichen Stimuluspersion keinen besonderen Stellenwert darstellt. Der Gesamtwert des Fähigkeit-Glück-Index unterschied sich zwischen den beiden Burnoutrisikogruppen nicht wesentlich sodass die Ausprägung des Burnoutrisikos bezüglich der Erfolgsattribution keinen besonderen Erklärungswert aufweist. Die Attributionen der Personen mit einem hohen bzw. einem niedrigen Burnoutrisiko fielen vergleichbar aus. Ein Zusammenhang von den Attributionsmustern des AGB' mit den Persönlichkeitseigenschaften Neurotizismus und Extraversion konnte nicht festgestellt werden, wenngleich in der Gruppe der Personen mit einem hohen Burnoutrisiko die Zusammenhänge etwas höher ausfielen als in der

---

Gruppe mit einem niedrigen Risiko: Hier geht ein höherer Fähigkeits-Glück-Index mit höheren Extraversionswerten und gleichzeitig mit niedrigeren Neurotizismuswerten einher.

Die Berücksichtigung der vier Moderatorvariablen *soziale Kompetenz*, *Wunsch nach sozialer Nähe*, *Sympathie* und *Mitfreude* bewirkte keine besondere Änderung in der Höhe der Korrelationen. Somit kommt diesen vier Kovariaten als konfundierende Störvariablen kein relevanter Stellenwert zu.

Da dem Attraktivitäts-Geschlechts-Bias partnerschaftliche sowie rivalitätsgeleitete Motive zugrunde liegen, könnte ein Grund dafür, dass das Attributionsmuster bei Personen, die von einem Burnoutisiko betroffen sind, nicht im herkömmlichen Sinn mit einer gleichgeschlechtlichen Abwertung auftritt, in der großen Schnittmenge der Burnoutsymptomatik mit dem Krankheitsbild der Depression liegen. Personen mit trauriger Stimmung zeigten auch bei Lykins et al. (2006) weniger Interesse an potenziellen PartnerInnen. Auch wurde im Sinne des „sadder but wiser“-Effekts beobachtet, dass eine dysphorische Stimmung auf Voreingenommenheitseffekte abschwächend wirkt und Personen mit einer traurigen Stimmung Informationen detaillierter und genauer verarbeiten (Alloy & Abramson, 1979). Zusätzlich ist bei einer Depression im klinischen Ausmaß oftmals ein geringeres sexuell-partnerschaftliches Interesse an Personen des anderen Geschlechts vorhanden, die Mating-Motivation ist reduziert (Howell et al., 1987). Wegen der depressiven Stimmung könnten eine Zurückhaltung bezüglich der Abwertung der potenziellen KonkurrentInnen sowie ein Vermeiden möglicher Rivalisierung einhergehen. Dieser Erklärungsansatz würde die gleichgeschlechtliche Abwertungs-Komponente im Sinne des AGB relativieren. Andererseits wurden auch keine besonderen gegengeschlechtlichen Aufwertungstendenzen beobachtet, sodass generell auf ein verringertes Interesse an potenziellen PartnerInnen bei Personen mit Burnoutisiko geschlossen werden kann.

### **Selbst eingeschätzte Attraktivität**

Die Ergebnisse der Untersuchung zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der selbst eingeschätzten Attraktivität lassen sich gut mit früheren Befunden vergleichen. Während sich in einer Studie von Swami et al. (2008a) keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Körperzufriedenheit zeigten, wurden in einer anderen leichte Geschlechterunterschiede festgestellt (Swami et al., 2008b). Männer zeigten etwas höhere Zufriedenheitswerte mit dem eigenen Erscheinungsbild auf. In der vorliegenden Stichprobe zeigten sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern,

---

auch nicht beeinflusst durch den Faktor der Burnoutausprägung. Männer schätzten sich tendenziell positiver ein, das Ergebnis fiel allerdings nicht signifikant aus.

Zum Zusammenhang von der Einschätzung der eigenen physischen Attraktivität der Testpersonen mit den Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Neurotizismus konnten ebenso mit der Literatur vereinbare Ergebnisse festgestellt werden. Wie Kvaalem et al. (2006) zeigten, korreliert bei Frauen die Ausprägung von Neurotizismus mit einer negativen Bewertung des eigenen Körpers. Extraversion hingegen scheint als Prädiktor für Zufriedenheit mit dem eigenen Körper zu fungieren (Swami et al., 2008a). Die vorliegende Studie gelangt zu einem ähnlichen Resultat. Es zeigte sich in der Stichprobe ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen dem Merkmal Neurotizismus und der Einschätzung der eigenen physischen Attraktivität in der Gruppe der Personen mit einem hohen Burnoutrisiko. In der Gruppe mit einem niedrigeren Risiko fiel die Korrelation nicht signifikant aus. Wie zuvor bereits beschrieben, scheint ein hohes Burnoutrisiko mit einer stärkeren Ausprägung von Neurotizismus einherzugehen. Diese höheren Neurotizismus-Werte führen demnach in weiterer Folge zu einer negativeren Bewertung des eigenen Erscheinungsbildes. Beim Persönlichkeitsmerkmal Extraversion hingegen verhielt es sich gegenläufig. Während in der Gruppe der Personen mit einem hohen Burnoutrisiko kein signifikanter Zusammenhang mit der eigenen Attraktivität gefunden werden konnte, fiel dieser in der Gruppe der weniger gefährdeten Personen signifikant aus. Obwohl, wie zuvor beschrieben, die Extraversions-Ausprägung und das Burnoutrisiko in beiden Gruppen negativ korrelieren, konnte nur bei den ProbandInnen mit einem geringeren Risiko ein positiver Zusammenhang zwischen der Ausprägung von Extraversion und der eigenen Attraktivität gefunden werden. Personen mit einem niedrigeren Burnoutrisiko und einer starken Ausprägung von Extraversion beschrieben sich demnach als attraktiver als Personen aus dieser Gruppe mit einer schwächeren Extraversions-Ausprägung.

## **5.1 Limitationen**

Für die im Rahmen dieser Diplomarbeit durchgeführten Studie sind einige Einschränkungen und Probleme zu nennen, auf die bei zukünftiger Forschung geachtet und Rücksicht genommen werden sollte. So ist bestimmt eine geeignetere Personenauswahl bei der Zusammensetzung der Stichprobe ratsam. Aufgrund der großen Altersspanne der Testpersonen in vorliegender Studie ist möglicherweise das Antwortmuster des 'Attraktivitäts-Geschlechts-Bias' beeinflusst worden. Partnerschaftliche Motive und der Wunsch nach Nähe fallen wohl zu einer Stimulusperson, die

---

um viele Jahre jünger ist, in der Regel geringer aus als zu einer annähernd gleich alten Person. Bei einem großen Altersunterschied werden die gezeigten Stimuluspersonen möglicherweise nicht als potentielle/r PartnerIn betrachtet. Das lässt ein Auftreten des AGB' allerdings unwahrscheinlicher werden. Zusätzlich wäre die Teilnahme einer größeren Anzahl von Männern für weitere Untersuchungen zu diesem Forschungsgebiet wünschenswert. Die Verteilung der Geschlechter in vorliegender Studie fiel ziemlich unausgewogen aus, vor allem die Gruppe der von starkem Burnoutrisiko betroffenen Männer war klein. Möglicherweise können tendenzielle Korrelationen und Effekte, welche in vorliegender Studie bereits beobachtet werden konnten, bei einem größeren Stichprobenumfang deutlicher und vielleicht auch signifikant ausfallen.

Limitationen erfährt die vorliegende Studie auch dahingehend, dass in der Stichprobe einige Studierende inkludiert sind, die möglicherweise zum Untersuchungszeitpunkt zwar akut Stress erlebten, deren Burnoutrisiko jedoch aufgrund fehlender beruflicher Praxis niedrig ausfällt. Möglicherweise wäre für zukünftige Forschungsarbeiten zum Thema Burnoutrisiko eine gewisse Berufserfahrung der Testpersonen sinnvoll und wünschenswert.

## **5.2 Ausblick**

Die vorliegende Untersuchung strebte den Versuch an, den geschlechtsspezifischen und auf evolutionspsychologischen Motiven basierenden Attraktivitäts-Geschlechts-Bias bei Personen mit derzeitigem Burnoutrisiko zu erforschen. Den Erwartungen folgend, zeigten sich ähnliche Ergebnisse wie bei depressiven PatientInnen (Zweier, 2010) dahingehend, dass die für den Bias typischen Auf- und Abwertungstendenzen nicht im üblichen Muster auftreten. Diese Resultate weisen auf die Ähnlichkeit und den großen Überlappungsbereich hinsichtlich der Symptomatik der beiden Krankheitsbilder Burnout und Depression hin. Eine intensivere Forschung in diesem Bereich könnte möglicherweise für eine detailliertere Abgrenzung dieser beiden, in ihren Symptomen teilweise recht ähnlichen, Krankheitsbilder dienlich sein. Die Ergebnisse zu den zwei Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Neurotizismus decken sich weitgehend mit früheren Befunden. So erweist sich Extraversion als eine Schutzfunktion bei der Ausprägung eines Burnoutrisiko, Neurotizismus hingegen als förderlich. Die gezeigten Resultate können einen Beitrag sowohl zur Prävention als auch zur Behandlung von Burnoutsymptomen leisten.

---

## 6. LITERATURVERZEICHNIS

Agthe, M. & Spörrle, M. (2009). On the context sensitivity of the sexual attribution bias: A replication and extension to situations of failure. *The Open Psychology Journal*, 2(1), 19-24.

Agthe, M., Spörrle, M. & Försterling, F. (2008). Success attributions and more: Multidimensional extensions of the sexual attribution bias to failure attributions, social emotions, and the desire for social interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(12), 1627-38.

Agthe, M., Spörrle, M., Frey, D. & Maner, J. K. (2014). Looking wup versus looking down: Attractiveness-based organizational biases are moderated by social comparison direction. *Journal of Applied Social Psychology*, 44, 40-45.

Agthe, M., Spörrle, M. & Maner, J. K. (2010). Don't hate me because I'm beautiful: Anti-attractiveness bias in organizational evaluation and decision making. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(6), 1151-1154.

Agthe, M., Spörrle, M. & Maner, J. K. (2011). Does being attractive always help? Interactive effects of attractiveness and gender on social decision-making. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(8), 1042-1054.

Ahola, K. & Hakanen, J. (2014). Burnout and health. In M. P. Leiter, A. B. Bakker & C. Maslach (Eds.), *Burnout at Work. A psychological perspective* (pp. 10-31). Hove: Psychology Press.

Alarcon, G., Eschleman, K. J. & Bowling, N. A. (2009) Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 23(3), 244-263.

Alloy, L. B., & Abramson, L. Y. (1979). Judgment of contingency in depressed and nondepressed students: Sadder but wiser? *Journal of Experimental Psychology: General*, 108(4), 441-485.

Aronson, E., Pines, A. M. & Kafry, D. (1983). *Ausgebrannt: von Überdruss zur Selbstentfaltung*. Stuttgart: Klett-Cotta.

Aydemir, O. & Icelli, I., (2013). Burnout: risk factors. In: S. Bährer-Kohler (Ed.), *Burnout for Experts: Prevention in the Context of Living and Working*. (pp. 119-143). New York: Springer.

Bakker, A. B., Van der Zee, K. I., Lewig, K. A. & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146(1), 31-50.

- 
- Bancroft, J., Janssen, E., Strong, D., Carnes, L., Vukadinovic, Z. & Long, J. S. (2003). The relationship between mood and sexuality in heterosexual men. *Archives of Sexual Behavior*, 32(3), 217-230.
- Bleske, A.L. & Shackelford, T.K. (2001). Poaching, promiscuity, and deceit: Combatting mating rivalry in same-sex friendships. *Personal Relationships*, 8, 407-424.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (2008). *NEO-Fünf-Faktoren-Inventar nach Costa und McCrae. Manual* (2. neu normierte und vollständig überarbeitete Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Bowling, N. A., Beehr, T. A., Semmer N. K., Johnson, A. L., Hendricks E. A. & Webster, H. A. (2004). Explaining potential antecedents of workplace social support: Reciprocity or attractiveness? *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 339–350.
- Bowling, N.A., Beehr, T.A. & Swader, W.M. (2005). Giving and receiving social support at work: The roles of personality and reciprocity. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 476-489.
- Brennkemeyer, V., Van Yperen, N.W. & Buunk, B.P. (2001). Burnout and depression are not identical twins: Is decline of superiority a distinguishing feature? *Personality and Individual Differences*, 30, 873-880.
- Burisch, M. (2002). A longitudinal study of burnout: The relative importance of dispositions and experiences. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 16(1), 1-17.
- Burisch, M. (2014). *Das Burnout-Syndrom* (5. überarbeitete Aufl.). Berlin-Heidelberg: Springer.
- Buss, D. M. & Schmitt, D. P., (1993). Sexual strategies theory: An evolutionary perspective on human mating. *Psychological Review*, 100(2), 204-232.
- Büssing, A. & Glaser, J. (1998). *Managerial stress und burnout. A collaborative international study (CISMS). Die deutsche Untersuchung (Bericht Nr. 44)*. München: Technische Universität, Lehrstuhl für Psychologie.
- Buunk, B. P., Collins, R. L., Taylor, S. E., Van Yperen, N. W. & Dakof, G. A. (1990). The affective consequences of social comparison: either direction has its ups and downs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1238-1249.
- Buunk, B. P. & Gibbons, F. X. (2006). Social comparison orientation: A new perspective on those who do and those who don't compare with others. In S. Guimond (Ed.), *Social comparison and social psychology: Understanding cognition, intergroup relations, and culture* (pp. 15-33). New York: Cambridge University Press.

- 
- Buunk, B. P. & Schaufeli, W. B. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Merk (Eds.), *Professional Burnout: Recent Development in Theory and Research* (pp. 53-69). Philadelphia: Taylor & Francis.
- Buunk, B. P., Ybema, J. F., Gibbons, F. X. & Ipenburg, M. (2001). The affective consequences of social comparison as related to professional burnout and social comparison orientation. *European Journal of Social Psychology*, 31, 337-351.
- Byrnes, J. P., Miller, D. C. & Schafer, W. D. (1999). Gender differences in risk-taking: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125, 367–383.
- Cañadas-De la Fuente, G. A., Vargas, C., San Luis, C., García, I., Cañadas, G. R. & De la Fuente, E. I. (2014). Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. *International Journal of Nursing Studies*, 52, 240-249.
- Cramer, C. & Binder, K. (2015). Zusammenhänge von Persönlichkeitsmerkmalen und Beanspruchungserleben im Lehramt. Ein internationales systematisches Review. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 18(1), 101–123.
- Crocker, J. & Wolfe, C. T. (2001). Contingencies of self-worth. *Psychological Review*, 108(3), 593-623.
- Davis, C., Dionne, M. & Lazarus, L. (1996). Gender-role orientation and body image in women and men: The moderation influence of neuroticism. *Sex Roles*, 34, 493 - 505.
- DeBraganza, N. & Hausenblas, H. A. (2008). Media exposure of the ideal physique on women's body dissatisfaction and mood: the moderating effects of ethnicity. *Journal of Black Studies*, 40(4), 700-716.
- Dermer, M. & Thiel, D. L. (1975). When beauty may fail. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 1168-1176.
- Dilling, H., Mombour, W. & Schmidt, M. H. (2011). *Internationale Klassifikation psychischer Störungen*. ICD.10 Kapitel V (F) Klinisch-diagnostische Leitlinien. (8. überarbeitete Aufl.). Bern: Huber.
- Dion, K., Berscheid, E. & Walster, E. (1972). What is beautiful is good. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24(3), 285-290.
- Eagly, A. H., Ashmore, R. D., Makhijani, M. G. & Longo, L. C. (1991). What is beautiful is good, but...: A meta-analytic review of research on the physical attractiveness stereotype. *Psychological Bulletin*, 110, 109-128.

- 
- Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 116, 429–456.
- Ferring, D. & Filipp, S. H. (1996). Messung des Selbstwertgefühls: Befunde zu Reliabilität, Validität und Stabilität der Rosenberg-Skala. *Diagnostica*, 42(3), 284-292.
- Försterling, F., Preikschas, S. & Agthe, M. (2007). Ability, luck, and looks: An evolutionary look at achievement ascriptions and the sexual attribution bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(5), 775-88.
- Freudenberger, H. & North, G. (1992). *Burn-out bei Frauen: über das Gefühl des Ausgebranntseins*. Frankfurt am Main: Krüger.
- Glaesmer, H., Hoyer, J., Klotsche, J. & Herzberg, P. Y. (2008). Die Deutsche Version des Life-Orientation-Tests (LOT-R) zum dispositionellen Optimismus und Pessimismus. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 16(1), 26-31.
- Hamermesh, D. S. & Biddle, J. E. (1994). Beauty on the labor market. *American Economic Review*, 84, 1174-1194.
- Haselton, M. G. & Gangestad, S. W. (2006). Conditional expression of women's desires and men's mate guarding across the ovulatory cycle. *Hormones and Behavior*, 49, 509-518.
- Hatfield, E. & Sprecher, S. (1986). *Mirror, Mirror: The importance of looks in everyday life*. Albany: State University of New York Press.
- Hautzinger, M., Keller, F. & Kühner, C. (2009). *BDI-II. Beck-Depressions-Inventar*. Revision. 2. Auflage. Pearson Assessment: Frankfurt.
- Hedderich, I. (2009). *Burnout: Ursachen, Formen, Auswege*. München: Beck.
- Heilman, M. E., & Saruwatari, L. R. (1979). When beauty is beastly: The effects of appearance and sex on evaluations of job applicants for managerial and nonmanagerial jobs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23(3), 360-372.
- Hosoda, M., Stone-Romero, E. F. & Coats, G. (2003). The effects of physical attractiveness on job-related outcomes: A meta-analysis of experimental studies. *Personnel Psychology*, 56(2), 431-462.
- Howell, J. R., Reynolds, C. F., Thase, M. E., Frank, E., Jennings, J. R., Houck, P. R., Berman, S., Jacobs, E. & Kupfer, D. J. (1987). Assessment of sexual function, interest and activity in depressed men. *Journal of Affective Disorders*, 13(1), 61-66.

- 
- Hudek-Knežević, J., Kalebić Maglica, B. & Krapić, N. (2011). Personality, organizational stress, and attitudes toward work as prospective predictors of professional burnout in hospital nurses. *Croatian Medical Journal*, 52(4), 538–549.
- Jackson, L. A., Hunter, J. E. & Hodge, C. N. (1995). Physical attractiveness and intellectual competence: A meta-analytic review. *Social Psychology Quarterly*, 58, 108-122.
- Johnson, S. K, Podratz, K. E., Dipboye R. L. & Gibbons, E. (2010). Physical attractiveness biases in ratings of employment suitability: Tracking down the “beauty is beastly” effect. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 301-318.
- Joseph, E. N., Luyten, P., Corveleyn, J. & De Witte, H. (2011). The relationship between personality, burnout, and engagement among the Indian clergy. *International Journal for the Psychology of Religion*, 21(4), 276-288.
- Judge, T. A., Hurst, C. & Simon, L. S. (2009). It pay to be smart, attractive, or confident (or all three)? Relationships among general mental ability, physical attractiveness, core self-evaluations, and income. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 742–755.
- Kenrick, D. T., Montello, D. R., Gutierrez, S. E. & Trost, M. R. (1993). Effects of physical attractiveness on affect and perceptual judgements: When social comparison overrides social reinforcement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19(2), 195-199.
- Kim, H. J., Shin, K. H. & Umbreit, W. T. (2007). Hotel job burnout: The role of personality characteristics. *Hospitality Management*, 26, 421–434.
- Krebs, D. & Adinolfi, A. A. (1975). Physical attractiveness, social relations, and personality style. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 245-253.
- Kvalem, I. L., von Soest, T., Roald, H. E. & Skolleborg, K. C. (2006). The interplay of personality and negative comments about appearance in predicting body image. *Body Image*, 3, 263–273.
- Lalouschek, W. (2011). *Burnout - Manual für Klinik & Praxis* (1. Aufl.). Wien: Haus der Ärzte.
- Langlois, J. H., Kalakanis, L., Rubenstein, A. J., Larson, A., Hallam, M. & Smoot, M. (2000). Maxims or myths of beauty? A meta-analytic and theoretical review. *Psychological Bulletin*, 126(3), 390–423.
- Lemay, E. P., Clark, M. S. & Greenberg, A. (2010). What is beautiful is good because what is beautiful is desired: Physical attractiveness stereotyping as projection of interpersonal goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36, 339-353.
- Locher, P., Unger, R., Sociedade, P. & Wahl, J. (1993). At first glance: accessibility of the physical attractiveness stereotype. *Sex Roles*, 28, 729-743.

- 
- Luxen, M. F. & Van De Vijver, F. J. R. (2006). Facial attractiveness, sexual selection, and personnel selection: when evolved preferences matter. *Journal of Organizational Behavior*, 27(2), 241-255.
- Lykins, A. D., Janssen, E. & Graham, C. A. (2006). The relationship between negative mood and sexuality in heterosexual college women and men. *The Journal of Sex Research*, 43(2), 136-143.
- Madnawat, A. V. S. & Mehta, P. (2012). Personality as a predictor of burnout among managers of manufacturing industries. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 38(2), 321-328.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1979). Burned-out cops and their families. *Psychology Today*, 12(12), 58-62.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397 - 422.
- Mattick, R. P. & Clarke, J. C. (1998). Development and validation of measures of social phobia scrutiny fear and social interaction anxiety. *Behaviour Research and Therapy*, 36(4), 455-470.
- McManus, I.C., Jonvik, H., Richards, P. & Paice, E. (2011). Vocation and avocation: leisure activities correlate with professional engagement, but not burnout, in a cross-sectional survey of UK doctors. *BMC Medicine*, 9(100), 1-18.
- Michielsen, H. J., Willemsen, T. M., Croon, M. A., De Vries, J. & van Heck, G. L. (2004). Determinants of general fatigue and emotional exhaustion: A prospective study. *Psychology & Health: Official journal of the European Health Psychology Society (EHPS)*, 19(2), 223-235.
- Miner, M. H. (2007). Burnout in the first year of ministry: Personality and belief style as important predictors. *Mental Health, Religion and Culture*, 10, 17-29.
- Montoya, R. M. (2008). I'm hot, so I'd say you're not: The influence of objective physical attractiveness on mate selection. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(10), 1315-1331.
- Morgan, B. & de Bruin, K. (2010). The relationship between the big five personality traits and burnout in South African university students. *South African Journal of Psychology*, 40(2), 182-191.
- Murray, S. L., Rose, P., Bellavia, G. M., Holmes, J. G. & Kusche, A. G. (2002). When rejection stings: How self-esteem constrains relationship-enhancement process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 556-573.

- 
- Narumoto, J., Nakamura, K., Kitabayashi, Y., Shibata, K., Nakamae, T. & Fukui, K. (2008). Relationships among burnout, coping style and personality: study of Japanese professional caregivers for elderly. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 62(2), 174–176.
- Nettle, D. (2005). An evolutionary approach to the extraversion continuum. *Evolution and Human Behavior*, 26, 363–373.
- Neuberg, S. L., Kenrick, D. T., Maner, J. K. & Schaller, M. (2004). From evolved motives to everyday mentation. Evolution, goals, and cognition. In J. Forgas & K. Williams (Eds.), *Social motivation: Conscious and unconscious processes* (pp. 133-152). New York: Cambridge University Press.
- Patrick, H., Neighbors, C., & Knee, C. R. (2004). Appearance-related social comparisons: The role of contingent self-esteem and self-perceptions of attractiveness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(4), 501-514.
- Penke, L., & Asendorpf, J. B. (2008). Beyond global sociosexual orientations: A more differentiated look at sociosexuality and its effects on courtship and romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 1113-1135.
- Purvanova, R. K. & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 168-185.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2008). *AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. Handanweisung* (3. überarbeitete und erweiterte Aufl.). London: Pearson (Computerform – Mödling: Schuhfried).
- Schaufeli, W. B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M. & Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(1), 168-182.
- Schmitt, D. P. & Shackelford, T. K. (2008). Big five traits related to short-term mating: From personality to promiscuity across 46 nations. *Evolutionary Psychology*, 6(2), 246-282.
- Schneewind, K. A. & Graf, J. (1998). *Der 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test, revidierte Fassung 16 PF-R, deutsche Ausgabe des 16 PF*. Bern: Huber.
- Schütz, A. & Sellin I. (2006). *Die Multidimensionale Selbstwertkala (MSWS)*. Göttingen: Hogrefe.

- 
- Shimizutani, M., Odagiri, Y., Ohya, Y., Shimomitsu, T., Kristensen, T.S., Maruta, T. & Imori, M. (2008). Relationship of nurse burnout with personality characteristics and coping behaviors. *Industrial Health*, 46, 326–335.
- Snyder, M., Tanke, E. & Berscheid, E. (1977). Social perception and interpersonal behavior: On the self-fulfilling nature of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(9), 656-666.
- Stahlberg, D. & Frey, D. (1983). Selbstwertschutz und Selbstwerterhöhung. In R. Schwarzer (Hrsg.), *Selbstkonzept-Themenheft. Zeitschrift für personenzentrierte Psychologie und Psychotherapie* (Vol. 2) (pp. 11-20). Weinheim: Beltz.
- Statistik Austria (2014). Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul 2007 und 2013. Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme [online]. URL: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/gesundheit/gesundheitsdeterminanten/arbeitsbezogene\\_erkrankungen\\_und\\_risiken/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/gesundheit/gesundheitsdeterminanten/arbeitsbezogene_erkrankungen_und_risiken/index.html) [24.07.2015].
- Stöber, J. (1995). *Frost Multidimensional Perfectionism Scale (FMPS) – deutsche Version*. Unveröffentlichtes Manuskript, Freie Universität Berlin.
- Swami, V., Hadji-Michael, M. & Furnham, A. (2008a). Personality and individual difference correlates of positive body image. *Body Image*, 5, 322–325.
- Swami, V., Stieger, S., Haubner, T. & Voracek, M. (2008b). Translation and validation of the German Body Appreciation Scale. *Body Image*, 5, 122– 127.
- Swider, B.W & Zimmerman, R.D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 487–506.
- Taylor, S. E. & Lobel, M. (1989). Social comparison activity under threat: Downward evaluation and upward contacts. *Psychological Review*, 96(4), 569-575.
- Trampe, D., Stapel, D. A. & Siero, F. W. (2007). On models and vases: body dissatisfaction and proneness to social comparison effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(1), 106-118.
- Van der Zee, K., Buunk, B.P., Sanderman, R., Botke, G. & Van den Bergh, F. (1999). The Big Five and identification - contrast processes in social comparison in adjustment to cancer treatment. *European Journal of Personality*, 13, 307-326.
- Watson, R., Deary, I., Thompson, D. & Li, G. (2008). A study of stress and burnout in nursing students in Hong Kong: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(10), 1534-1542.

---

Wolf, M., Noll, A. & Musch, J. (2011). *Ein Fragebogen zur Erfassung von drei Facetten der Eifersucht – Das Düsseldorfer Eifersuchtsinventar (DEIFI)*. Manuskript eingereicht zur Publikation.

Zellars, K.L., Perrewé, P.L. & Hochwarter, W.A., (2000). Burnout in Health Care: The Role of the Five Factors of Personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1570–1598.

Zweier, K. (2010). *To be with you. Der Einfluss des Wunsches nach sozialer Nähe und weiterer Faktoren auf den Attraktivitäts-Geschlechts-Bias*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Ludwig-Maximilian-Universität, München.

---

## 7. TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1. <i>Deskriptivstatistische Kennwerte der Variablen zum AGB (N = 63)</i> .....	33
Tabelle 2. <i>Ablauf der Testdurchführung</i> .....	35
Tabelle 3. <i>Deskriptivstatistische Kennwerte für die Einschätzung der Attraktivität in Abhängigkeit von Geschlecht und der Versuchsbedingung Attraktivität (N = 63)</i> .....	37
Tabelle 4. <i>Altersschätzungen der Stimuluspersonen in Abhängigkeit von Geschlecht und Attraktivität</i> .....	39
Tabelle 5. <i>Deskriptivstatistische Kennwerte zum Fähigkeits-Glück-Index getrennt nach Geschlecht der Testperson in Abhängigkeit der Attraktivität und des Geschlechts der Stimulusperson</i> .....	40
Tabelle 6. <i>Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für den Zusammenhang von Neurotizismus mit den Subskalen aus dem MBI-GS-D getrennt nach dem Burnoutrisiko</i> .....	44
Tabelle 7. <i>Koeffizient der Produkt-Moment-Korrelation für den Zusammenhang von Extraversion mit den Subskalen aus dem MBI-GS-D getrennt nach dem Burnoutrisiko</i> .....	44
Tabelle 8. <i>Deskriptivstatistische Kennwerte der Neurotizismusscores getrennt nach dem Geschlecht unter Berücksichtigung der Burnoutrisikogruppen</i> .....	47
Tabelle 9. <i>Deskriptivstatistische Kennwerte der Extraversionsscores getrennt nach den Geschlechtern unter Berücksichtigung der Burnoutrisikogruppen</i> .....	48
Tabelle 10. <i>Deskriptivstatistische Kennwerte des Differenzscores F-G der Bedingungen Stimulus-Geschlecht und Stimulus-Attraktivität unter Berücksichtigung des Testpersonengeschlechts</i> .....	50
Tabelle 11. <i>Korrelationskoeffizienten von Neurotizismus mit eigener Attraktivität</i> .....	56
Tabelle 12. <i>Korrelationskoeffizienten von Extraversion mit eigener Attraktivität</i> .....	56

---

## 8. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

<i>Abbildung 1.</i> 12 Stadien innerhalb eines Burnout-Zyklus' nach Freudenberger & North (1992, S.123) .....	6
<i>Abbildung 2.</i> Übersicht über Hauptsymptomgruppen bei Burnout nach Burisch (2014, S. 26-29) .....	6
<i>Abbildung 3.</i> Projektion als Mediator beim Attraktivitätsstereotyp (adaptiert von Lemay, Clark & Greenberg, 2010, S. 340) .....	15
<i>Abbildung 4.</i> Exemplarische Darstellung des AGB-Erhebungsinstruments .....	32
<i>Abbildung 5.</i> Manipulationscheck zur Attraktivitätseinschätzung .....	38
<i>Abbildung 6.</i> Fähigkeits-Glück-Attribution der männlichen Teilnehmer unter Berücksichtigung der Attraktivität und des Geschlechts der Stimulusperson .....	41
<i>Abbildung 7.</i> Fähigkeits-Glück-Attribution der weiblichen Teilnehmerinnen unter Berücksichtigung der Attraktivität und des Geschlechts der Stimulusperson .....	42
<i>Abbildung 8.</i> Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Neurotizismus .....	48
<i>Abbildung 9.</i> Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Extraversion .....	49
<i>Abbildung 10.</i> Wechselwirkung aus Attraktivität x Geschlecht der Stimulusperson .....	51
<i>Abbildung 11.</i> Selbsteingeschätzte Attraktivität je Geschlecht getrennt nach Burnoutrisikogruppen.....	55

---

## 9. ANHANG

### Probandeninformation und Einwilligungserklärung zur Studie

#### „ARBEITSBELASTUNG, ERSCHÖPFUNGERSCHWEINUNGEN ODER BURNOUT“

Liebe/r TeilnehmerIn!

Vielen Dank, dass Sie sich bereit erklären, an der Untersuchung teilzunehmen.

Ziel dieser Untersuchung ist es ein besseres Verständnis für die Folgen und Entstehung von Arbeitsbelastung, Erschöpfungserscheinungen oder Burnout zu erlangen. Dadurch können präventive und gezielte Behandlungsmethoden entwickelt werden. Zudem verhindert ein besseres Verständnis über Entstehung und Aufrechterhaltung die Auftrittswahrscheinlichkeit und Dauer von negativen Auswirkungen und das Auftreten weiterer Erkrankungen. Bei der Untersuchung werden Aspekte von Persönlichkeit, Einstellung und Verhaltensweisen mittels Einschätzungen erhoben. Es kommen zudem diagnostische Verfahren zur Eigen- und Fremdwahrnehmung in sozialen Kontexten zum Einsatz.

Ihre Teilnahme an dieser Studie erfolgt freiwillig. Sie können die Studie jederzeit ohne Angabe von Gründen abbrechen. Die Ablehnung der Teilnahme, oder ein vorzeitiges Ausscheiden aus dieser Studie hat keine nachteiligen Folgen für Sie.

---

Unverzichtbare Voraussetzung für die Durchführung einer Studie ist jedoch, dass Sie Ihr Einverständnis zur Teilnahme an dieser Studie schriftlich erklären. Bitte lesen Sie den folgenden Informationstext sorgfältig durch und zögern Sie nicht, Fragen zu stellen.

Bitte unterschreiben Sie die Einwilligungserklärung nur

- wenn Sie Art und Ablauf der Studie vollständig verstanden haben,
- wenn Sie bereit sind, der Teilnahme zuzustimmen und
- wenn Sie sich über Ihre Rechte als TeilnehmerIn dieser Studie im Klaren sind.

---

#### **Wie erfolgt die Auswertung der Daten und was geschieht mit meinen Angaben?**

Alle Auswertungen erfolgen pseudonymisiert. Bei einer pseudonymisierten Auswertung erhalten Ihre Daten einen bestimmten Code und die ganze Auswertung Ihrer Daten erfolgt unter diesem Code und nicht unter Ihrem Namen. E-Mail Adressen werden getrennt von den codierten Daten aufbewahrt. Ihre

---

gesamten Daten werden zu jeder Zeit vertraulich behandelt und abgesperrt verwahrt und sind lediglich für die TestleiterInnen zugänglich. Keinesfalls werden Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen. Es ist dezidiert nicht Ziel dieser Studie herauszufinden, welche Person welche Belastung, Einstellung bzw. Selbst- und Fremdwahrnehmung aufweist, sondern die erhobenen Daten werden zu rein wissenschaftlichen Zwecken gruppenweise statistisch ausgewertet und analysiert um generelle Aussagen treffen zu können.

### **Wie läuft die Studie ab?**

Diese Studie wird an der Fakultät für Psychologie der Universität Wien durchgeführt, und es werden insgesamt 80 Personen daran teilnehmen. Ihre Teilnahme an dieser Studie wird ungefähr 2 Stunden in Anspruch nehmen.

Innerhalb der Untersuchung werden Ihnen Fragebögen am Computer sowie in Druckversion vorgegeben, die vollständig und ehrlich zu beantworten sind. Sie können sich dabei so viel Zeit nehmen, wie Sie brauchen. Falls noch Fragen aufkommen, stehen wir Ihnen gerne jederzeit auch während der Untersuchung zur Verfügung!

---

Nach erfolgreicher Beendigung/Teilnahme der Studie erhalten Sie:

- eine Aufwandsentschädigung von 20€
- sowie auf Wunsch ein kurzes Feedback über Ihr Ergebnis

---

## EINWILLIGUNGSERKLÄRUNG

Bitte lesen Sie dieses Formular sorgfältig durch und fragen Sie, wenn Sie etwas wissen möchten oder nicht verstehen.

Name der/des Teilnehmerin/s in Druckbuchstaben:

.....

Geburtsdatum: .....

Ich bin von der VersuchsleiterIn ausführlich und verständlich über die Bedeutung der Studie, den Ablauf der Studie und die Vorgehensweise der Untersuchung einschließlich der Erhebung und Verwendung persönlicher Daten aufgeklärt worden.

Ich behalte mir das Recht vor, jederzeit, auch ohne Angabe von Gründen, die Einwilligung zur Teilnahme zurückzuziehen. Mir ist bekannt, dass mir aus einem etwaigen Rücktritt keine Nachteile entstehen.

Ich habe den Text dieser Studieninformation und Einwilligungserklärung sorgfältig gelesen. Aufgetretene Fragen wurden mir von der Versuchsleitung verständlich und genügend beantwortet. Ich hatte ausreichend Zeit, mich zu entscheiden. Ich habe zurzeit keine weiteren Fragen mehr.

Ich bin zugleich damit einverstanden, dass die im Rahmen dieser Studie ermittelten Daten aufgezeichnet werden.

Ich erkläre mich bereit, an der Studie „Arbeitsbelastung, Erschöpfungserscheinungen oder Burnout“ teilzunehmen.

.....  
(Datum und Unterschrift der/des Studienteilnehmerin/s)

.....  
(Datum, Name und Unterschrift der/des verantwortlichen Studienleiterin/s)

**Wir bedanken uns für Ihre Mitarbeit!**

---

## Erhebung demografischer Variablen

Alter in Jahren:

### Geschlecht (biologisch):

- Männlich
- Weiblich

### Sexuelle Orientierung:

- heterosexuell
- homosexuell
- bisexuell

### Welches Geschlecht bevorzugen Sie bei der Wahl eines potentiellen Sexualpartners?

- Männer
- Frauen

### Höchste abgeschlossene Ausbildung:

- Kein Schulabschluss
- Hauptschulabschluss od. AHS Unterstufe
- Pflichtschulabschluss (9 Pflichtschuljahre absolviert)
- Lehre
- Berufsbildende Mittlere Schule (z.B. Handelsschule)
- Berufsbildende Höhere Schule (z.B. HTL, HAK, ...)
- AHS oder Matura
- Bachelor
- Master, Magister, Diplom
- PhD, Doktorat

Sind Sie zur Zeit berufstätig?

- ja
- nein

Arbeitsstunden pro  
Woche:

*(Wenn Sie nicht berufstätig sind, tragen Sie hier bitte eine 0 ein)*

Aus-/Weiterbildungsstunden pro  
Woche:

*(Wenn dies für Sie nicht zutrifft, tragen Sie hier bitte eine 0 ein)*

---

**Einkommen in Euro pro Monat:**

- < 500
- 501 bis < 1001
- 1001 bis < 2001
- 2001 bis < 3501
- 3501 bis < 5001
- 5001 und mehr

Liegt bei Ihnen eine psychiatrische Diagnose vor?

- ja
- nein

Welche psychiatrische Diagnose liegt bei Ihnen vor? *(Wenn dies für Sie nicht zutrifft, tragen Sie hier bitte eine 0 ein)*

Nehmen Sie zur Zeit Psychopharmaka (z.B. Antidepressiva, etc.) ein?

- ja
- nein

Welche Psychopharmaka nehmen Sie zur Zeit ein? *(Wenn dies für Sie nicht zutrifft, tragen Sie hier bitte eine 0 ein)*

Konsumieren Sie derzeit harte Drogen?

- ja
- nein

Welche Drogen konsumieren Sie zur Zeit? *(Wenn dies für Sie nicht zutrifft, tragen Sie hier bitte eine 0 ein)*

Haben Sie Therapieerfahrung?

- ja
- nein

Insgesamtes Therapieausmaß in Stunden: *(Wenn dies für Sie nicht zutrifft, tragen Sie hier bitte eine 0 ein)*

Befinden Sie sich aktuell in Therapie?

- ja
- nein

Befinden Sie sich zur Zeit in ärztlicher Behandlung?

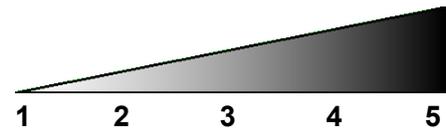
- ja
- nein

**sehr gut**

**sehr schlecht**

---

Im Moment befinde ich mich in folgender Stimmung:



Seit wie vielen Monaten leiden Sie unter den Symptomen von Arbeitsbelastung, Erschöpfungserscheinungen oder Burnout?

Beginn vor \_\_\_\_ Monaten

## Stimulusmaterial für die Erfassung vom AGB

### Foto der weiblich attraktiven Stimulusperson mit Lebenslauf

Bitte lesen Sie nun folgenden Bericht über eine Person, die im kreativen Berufsfeld arbeitet.



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

---

welche sie gerne mit ihren Kollegen teilt, einbringen zu können als eine der Vorteile ihrer Arbeit. Zum Ausgleich trifft sie sich zum Wasserballtraining mit ihrer Mannschaft. Nach der Arbeit besucht Anna am liebsten aktuelle Fotoausstellungen oder kunsthistorische Museen.

**Wie alt schätzen Sie die Person ein:            Jahre**

**Foto der männlich attraktiven Stimulusperson mit Lebenslauf**

**Bitte lesen Sie nun folgenden Bericht über eine Person, die im kreativen Berufsfeld arbeitet.**



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

**Wie alt schätzen Sie die Person ein:            Jahre**

**Foto der männlich unattraktiven Stimulusperson mit Lebenslauf**

---

**Bitte lesen Sie nun folgenden Bericht über eine Person, die im kreativen Berufsfeld arbeitet.**



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

**Wie alt schätzen Sie die Person ein:                      Jahre**

### **Foto der weiblich unattraktiven Stimulusperson mit Lebenslauf**

**Bitte lesen Sie nun folgenden Bericht über eine Person, die im kreativen Berufsfeld arbeitet.**



---

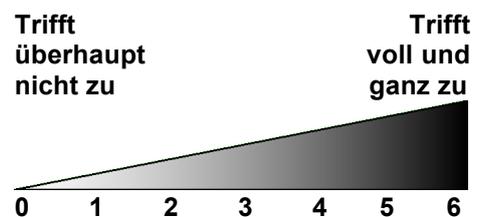
Für wie erstrebenswert halten Sie es in solch einem renommierten Unternehmen zu arbeiten?

Wären Sie gerne in der Situation der im Bericht erwähnten Person?

Würden Sie ein ähnlich hohes Arbeitspensum wie die im Artikel erwähnte Person in Kauf nehmen?

**Erfassung der abhängigen Variablen Fähigkeit und Glück sowie der Moderatorvariablen Wunsch nach sozialer Nähe, soziale Kompetenz, Sympathie und Mitfreude (am Beispiel einer weiblichen Stimulusperson)**

Der nun folgende Abschnitt befasst sich mit ihrer Einschätzung der eben vorgestellten Person. Bitte beantworten Sie auch diese Fragen so, wie es Ihrer persönlichen Meinung nach am ehesten zutrifft. Hierbei können Sie ganz spontan auf Grundlage Ihres ersten Eindrucks antworten. Bitte beantworten Sie alle Fragen dieses Fragebogens, auch wenn einige Fragen Ihnen ähnlich erscheinen.



Sie hat ihre Stelle insbesondere durch hohe Fähigkeit erreicht.

Sie hat ihre Stelle insbesondere durch Glück erreicht.

Wenn sich die Gelegenheit dazu bieten würde, würde ich mich mit ihr gerne einmal treffen wollen.

Ich freue mich für sie, dass sie es beruflich so weit gebracht hat.

Nach dem ersten Eindruck, den sie vermittelt, mag ich sie.

Ich glaube die Person kann gut mit anderen Menschen umgehen.

Dadurch, dass sie sehr begabt ist, hat sie ihre Stelle erreicht.

Dadurch, dass sich ihr Chancen geboten haben, hat sie ihre Stelle erreicht.

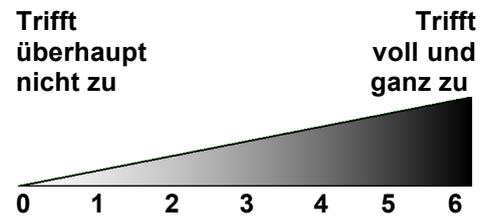
Ich könnte mir gut vorstellen, mit ihr einmal zusammenzuarbeiten.

Ich gönne es ihr, dass sie berufliche Erfolge hat.

---

Sie ist mir sehr sympathisch.

Die Person besitzt eine hohe soziale Kompetenz.



Sie hat ihre Stelle dadurch erreicht, dass sie sehr talentiert ist.

Sie hat ihre Stelle durch günstige äußere Umstände erreicht.

Wenn sich die Gelegenheit dazu bieten würde, würde ich gern einmal etwas mit ihr zusammen unternehmen.

Ich habe ein gutes Gefühl deswegen, weil sie beruflich so erfolgreich ist.

Ich finde sie nett.

Ich glaube, die Person ist gut dazu in der Lage in einem Team zu arbeiten.

Durch hohe Intelligenz hat sie ihre Stelle erreicht.

Durch Zufall hat sie ihre Stelle erreicht.

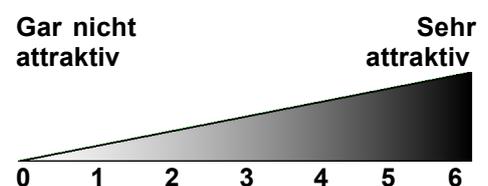
Mit ihr würde ich gerne im Rahmen eines Projekts kooperieren.

Ich empfinde es als positiv, dass sie einen so Erfolg versprechenden beruflichen Werdegang vorweisen kann.

Ich finde sie menschlich angenehm.

Meiner Meinung nach hat die Person die Fähigkeit mit schwierigen sozialen Situationen umzugehen.

### **Einschätzung der eigenen Attraktivität** (am Beispiel einer weiblichen Stimulusperson)





---

# Curriculum Vitae

## Persönliche Daten

---

Name	Julia Zegermacher
Geburtsort	Linz
Staatsbürgerschaft	Österreich

## Schulbildung

---

seit Herbst 2008	Diplomstudium der Psychologie an der Universität Wien mit Schwerpunkt und Diplomarbeitsthema im Fach der Klinischen Psychologie
2000-2008	AHS Kreuzschwestern Linz neusprachlicher Zweig  Matura im Juni 2008 mit Auszeichnung bestanden
1996-2000	Volksschule Kreuzschwestern Linz

## Praktika

---

Frühjahr 2014	Sechswöchiges Praktikum im Krankenhaus der Barmherzigen Brüder auf der Station für Klinische Psychologie (eigenständiges Arbeiten mit PatientInnen unter Beaufsichtigung einer Kollegin und Supervision, Erfahrungen gesammelt im Bereich der Diagnostik inklusive Rückmeldungsgesprächen, mit dem Biofeedback und der progressiven Muskelentspannung)
2007	Einwöchiges Praktikum bei der Werbeagentur Createam in Linz
seit Sommer 2005	Regelmäßige Aushilfstätigkeit bei der Kinderbetreuung „Atlantis“ in der PlusCity in Pasching/OÖ (Betreuung von Kindern in der Altersgruppe 3-9 Jahre, Ausrichtung von Geburtstagsfeiern, gemeinsames Turnen, administrative Tätigkeiten)

---

---

## **Besondere Kenntnisse**

---

EDV-Kenntnisse

Fundierte Kenntnisse in Microsoft Word

Grundlegende Kenntnisse in Microsoft Powerpoint und Excel

Sprachkenntnisse

Muttersprache: Deutsch

Englisch: sehr gut in Wort und Schrift

Französisch: Grundkenntnisse - gefördert durch bilingualen Unterricht in einigen Fächern sowie der Erwerb des Sprachzertifikats B2 des DELF (Diplôme d'Etude en Langue Française)