



universität
wien

MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

„Der Einfluss des Persönlichkeitsmerkmals Dominanz
auf Burnout und AGB“

verfasst von

Mirjam Griesinger, BSc

angestrebter akademischer Grad

Master of Science (MSc)

Wien, 2015

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt: Masterstudium Psychologie

Betreut von: Univ.- Prof. DDr. Kristina Hennig-Fast

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	7
2. Theoretischer Hintergrund.....	9
2.1. Soziale Vergleiche.....	9
2.2. Attraktivitäts-Geschlechts-Bias.....	10
2.3. Burnout.....	13
2.3.1. Burnout vs. Depression.....	16
3. Fragestellung und Hypothesen.....	18
3.1. Einfluss von Dominanz auf Burnout.....	18
3.2. Einfluss von Dominanz auf AGB.....	19
3.3. Einfluss von Burnout auf AGB.....	21
4. Methoden.....	23
4.1. Versuchsdesign und Rekrutierungsstrategien.....	23
4.2. Testverlauf.....	24
4.3. Verwendete Verfahren.....	24
4.3.1. Erfassung von Burnout.....	24
4.3.2. Erfassung des Attraktivitäts-Geschlechts-Bias‘.....	25
4.3.3. Erfassung der Persönlichkeitseigenschaft Dominanz.....	27
4.4. Stichprobenbeschreibung.....	27
4.5. Manipulationscheck.....	31
4.6. Reliabilitäten.....	32
5. Ergebnisse.....	34
5.1. AGB.....	34
5.2. Hypothese 1.....	36
5.3. Hypothese 2.....	36
5.4. Hypothese 3.....	37
5.5. Hypothese 4.....	38
5.6. Hypothese 5.....	40
6. Zusammenfassung und Diskussion.....	42
6.1. Limitationen.....	46
6.2. Ausblick.....	47
7. Literaturverzeichnis.....	49

8. Tabellenverzeichnis	54
9. Abbildungsverzeichnis	55
10. Anhang.....	56

Zusammenfassung

In der vorliegenden Studie wird der Einfluss des Persönlichkeitsmerkmals der Dominanz auf die Burnout-Symptomatik, wie auch den Attraktivitäts-Geschlechts-Bias (AGB) untersucht. Die Stichprobe umfasst 73 Personen im Alter zwischen 21 und 55 Jahren. Die Ausprägung an Dominanz wurde anhand der Skala E des 16-Persönlichkeits-Faktoren-Tests in revidierter Fassung erfragt. Das Maslach Burnout Inventory-General Survey wurde zur Evaluierung des Burnout-Syndroms vorgelegt und der AGB wurde anhand der Vorgabe von Fotos attraktiver und unattraktiver Stimuluspersonen zur Bewertung durch die Testpersonen, erfasst. Die Ergebnisse sprechen für einen negativen Zusammenhang zwischen der Burnout-Symptomatik und der Ausprägung an Dominanz, sowie gegen einen Einfluss von Dominanz auf den AGB. Im Geschlechtsvergleich zeigen Männer, die zu Aufwertungstendenzen neigen, höhere Werte in ihrer Dominanz, als Frauen, welche viel Aufwertung in der Beurteilung der Stimuluspersonen aufweisen. Insgesamt konnte das erwartete Muster des AGB, dass Personen attraktive Rivalen abwerten und gegengeschlechtliche potentielle Partner glorifizieren, nicht bestätigt werden. In der erhobenen Stichprobe sprechen die Ergebnisse des AGB jedoch dafür, dass Frauen allgemein die Stimuluspersonen wohlwollender bewerten als Männer.

Abstract

The following study will analyse the effects of the personality trait of dominance on the burnout symptoms and the attractiveness gender bias (AGB) as well. The sample includes 73 persons between the age of 21 and 55 years. The parameter value of dominance has been requested on the scale E of 16 Personality-Factor-Test in revised version. The Maslach Burnout-Inventory-General Survey was submitted for the evaluation of the burnout syndrome. The AGB includes the evaluation of photos of attractive and unattractive stimuli by the tested persons. The results speak for a negative coherence between the burnout symptom and the characteristic of dominance, as well as against an influence of dominance on the AGB. By comparing gender issues, men who are prone to upward trends, show higher values in their dominance, as women, which have much appreciation in assessing the stimulus persons. Overall, the expected pattern of AGB that people devalue attractive rivals and glorify potential sexual partners couldn't be confirmed. In the collected sample, the results of the AGB, however indicate that women in general rate the stimulus persons more benevolently than men.

Anmerkung

An vorgestellter Untersuchung zum Thema ‚Burnout und Attraktivitäts-Geschlechts-Bias‘ arbeiteten mehrere Personen – Jürgen Blank, Evelyn Bradavka, Roman Feucht, Mirjam Griesinger, Adina Kreisl, Niña Steck und Katja Wayan. Auch wenn jede/r DiplomandIn und jede/r MasterandIn eigene Forschungsfragen und Hypothesen untersuchte, sind Gemeinsamkeiten, besonders in der Herleitung des theoretischen Hintergrunds, in der Methodik, der Stichprobe, der statistischen Auswertung und auch bei der Ergebnisvorstellung unvermeidbar und aus diesem Grund nicht als Plagiat zu werten.

1. Einleitung

Burnout ist nach wie vor eine weit verbreitete Krankheit und die Prävalenzrate nimmt stetig zu. Da Burnout jedoch weder nach DSM-5, noch nach ICD-10 eine eingetragene Diagnose darstellt, ist es schwierig, genaue Zahlen zu nennen. Bezogen auf den ICD-Schlüssel Z73 ‚Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung‘ wuchs die Anzahl der Krankheitstage durch das Burnout-Syndrom in Deutschland von 4,6 in 2004 auf 77,6 in 2013. Hierbei ist aber von einem noch stärkeren Anstieg auszugehen, da die entsprechende Symptomatik in vielen Fällen auch mit anderen ICD-Codes verschlüsselt wird (<http://de.statista.com/statistik/daten/studie/189542/umfrage/anzahl-der-krankheitstage-durch-das-burnout-syndrom-seit-2004/>).

Konzentrierte sich die Burnout-Forschung in ihren Anfängen auf helfende und Dienstleistungsberufe, sei es im Krankheits- oder Sozialwesen, weiß man heutzutage, dass sich die Burnout-Symptomatik auch über andere Berufsfelder, von Managern über Angestellte bis hin zu Hausfrauen (vgl. <http://www.spiegel.de/spiegelwissen/burn-out-warum-hausfrauen-so-oft-betroffen-sind-a-1052239.html>), erstreckt. Über die Gründe, wieso eine so große Erschöpfung auftritt, die einen Menschen daran hindert, am beruflichen, wie auch alltäglichen Leben uneingeschränkt teilzunehmen, wurde innerhalb des interdisziplinären Feldes der Psychologie viel spekuliert und erforscht (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Nil et al. 2010; Alarcon, Eschleman & Bowling 2009). Welche Auswirkungen die Symptomatik aber auf die Wahrnehmung und das Verhalten von Betroffenen hat, soll in der vorliegenden Arbeit näher beleuchtet werden. Besonderes Augenmerk liegt auf der Bewertung von attraktiven Rivalen durch Burnout-Patienten. Dass es hier bei gesunden Personen eine geschlechterspezifische Verzerrung (=Bias) gibt, wurde in den letzten Jahren durch Agthe, Spörrle & Försterling (2008) und Agthe, Spörrle & Maner (2010,2011) herausgearbeitet und als Attraktivitäts-Geschlechts-Bias (AGB) definiert. Demnach werten Personen attraktive Gegenüber des gleichen Geschlechts ab, wohingegen attraktive Personen des anderen Geschlechts aufgewertet und glorifiziert werden.

Bereits betrachtet wurde, wie sich eine Borderline-Persönlichkeitsstörung und auch Depressionen auf diesen Bias auswirken (Probst, 2013; Galetz, 2013). Nun soll der AGB bei Burnout-Patienten untersucht werden. Persönlichkeitsmerkmale, wie beispielsweise Extraversion, Pflichtbewusstsein und Optimismus (Alarcon et al. 2009) spielen bei der Entstehung von Burnout ebenfalls eine Rolle. Auch bei sozialen Vergleichen dürfen Persönlichkeitsmerkmale, wie beispielsweise der Selbstwert (Zweier, 2010; Aspinwall & Taylor, 1993; Johnson, Vincent, & Ross, 1997; Vohs & Heatherton, 2004; Jones & Buckingham, 2005) nicht außer Acht gelassen werden. Aufgrund dessen, dass es kaum Forschung dazu gibt, wie sich die Persönlichkeitseigenschaft der Dominanz auf Burnout und auch auf den AGB auswirkt, wird diese Dimension näher betrachtet. Euwema, Kop & Bakker (2007) untersuchten den Effekt von Burnout auf die Dominanz bei Polizisten und konnten feststellen, dass durch Burnout ein Rückgang an Dominanz hervorgerufen wird.

Gibt es jedoch generell ein Wechselspiel zwischen Dominanz und Burnout, abgesehen von der Berufsgruppe? Des Weiteren soll auch der Zusammenhang von Dominanz und dem AGB herausgearbeitet werden. Hierzu fehlt es noch an Forschung und die Hypothesen werden anhand von Aussagen der ‚Sozialen Dominanztheorie‘ (Pratto & Sidanius 1994) und anderen Studien, welche in eine überlappende Richtung gehen, formuliert. Zunächst bedarf es aber einer näheren Beleuchtung des Attraktivitäts-Geschlechts-Bias, sowie der Burnout-Symptomatik.

2. Theoretischer Hintergrund

2.1. Soziale Vergleiche

Um eigene Meinungen und Möglichkeiten besser einschätzen zu können, bedienen sich Personen an sozialen Vergleichen mit anderen Personen (Festinger, 1954). Besonders in Situationen, die durch Stress ausgelöst werden, ist der Wunsch, sich zu vergleichen hoch (VanderZee, Buunk & Sanderman, 1996). Soziale Vergleiche treten jedoch hauptsächlich unter ähnlich gesinnten Individuen auf. Sobald Meinungen und Möglichkeiten zu stark voneinander abweichen, sinkt die Tendenz sich zu vergleichen (Festinger, 1954). Soziale Vergleiche finden aber nicht nur statt, um sich selbst besser einordnen zu können, sondern auch, um bei Stress und Verunsicherung ein Zugehörigkeitsgefühl erlangen zu können (Schachter, 1959, zit. nach Buunk & Mussweiler, 2001). Des Weiteren neigen Individuen dazu Aufwärtstendenzen zu zeigen. Sie vergleichen sich insofern gerne mit Personen, die etwas ‚besser‘ sind als sie selbst (Wheeler, 1966, zit. nach Buunk & Mussweiler, 2001). Diese Aufwärtstendenzen lösen jedoch nicht immer positive Gefühle aus. Erfahren Personen Situationen, die ihr Wohlbefinden senken, präferieren sie Abwärtsvergleiche mit Personen, die augenscheinlich ‚schlechter‘ sind als sie selbst (Will, 1981, zit. nach Buunk & Mussmeiler, 2001). Einige Studien (Thornton & Arrowood, 1966, Buunk & Gibbons, 2000) konnten in den letzten Jahren belegen, dass es neben dem beschriebenen Motiv der Selbsteinschätzung, auch Selbst-Erhöhung und Selbst-Verbesserung Motive für soziale Vergleiche darstellen. So präferieren beispielsweise KrebspatientInnen Vergleiche mit Personen, denen es schlechter geht als ihnen (Taylor, Wood & Lichtman, 1983, zit. nach Buunk & Mussweiler, 2001). Auch Rheuma-PatientInnen zeigen Abwärtstendenzen in ihrer Vergleichsrichtung, um das eigene Selbstbild zu verbessern (DeVellis et al., 1990, zit. nach Vander Zee, Buunk, Sanderman, 1996). Des Weiteren veränderte sich das Forschungsgebiet der sozialen Vergleiche dahingehend, dass soziale Kognition in den Fokus der Theorien rückt. So suchen Personen nach Indikatoren in den Vergleichspersonen, die Ähnlichkeit zu ihnen selbst ausdrücken (Mussweiler & Strack, 2000). Auch konnte gezeigt werden, dass Personen nach einem sozialen Vergleich wesentlich schneller Auskunft über eigene Persönlichkeitsmerkmale

geben konnten, da sie dieselben Persönlichkeitsmerkmale als Vergleichsgegenstand herangezogen haben (Dunning, 2000, zit. nach Buunk & Mussweiler, 2001). Ein weiterer Meilenstein in diesem Forschungsgebiet stellte die Erkenntnis dar, dass individuelle Persönlichkeitseigenschaften eine erhebliche Rolle bei Vergleichen spielen. Unter anderem beeinflusst der Selbstwert die Vergleichstendenzen (Aspinwall & Taylor, 1993). So erfahren beispielsweise Personen mit geringem Selbstwert eine positive Stimmung nach Abwärtsvergleichen, während Personen mit hohem Selbstwert mehr positive Gefühle nach einem Aufwärtsvergleich erleben. Auch Neurotizismus wirkt sich auf soziale Vergleiche aus. So besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Wunsch nach Vergleichen und Neurotizismus. Extravertierte Personen präferieren einen Abwärtsvergleich, bzw. weniger einen Aufwärtsvergleich als introvertierte Personen (Vander Zee, Buunk & Sanderman, 1996).

Näher beleuchtet werden soll im Folgenden die Rolle der Personen, mit denen Vergleiche vollzogen werden und genauer, inwiefern die Attraktivität dieser fiktiven Personen in Zusammenhang mit ihrer Bewertung durch andere Personen steht.

2.2. Attraktivitäts-Geschlechts-Bias

„Schönheit bietet eine natürliche Überlegenheit“, wusste bereits Platon (427 – 348/347 v. Chr.). Die Tatsache, dass attraktive Personen ohne ihr Zutun gewisse Vorzüge genießen und darüber hinaus auf große Sympathien und Bewunderung stoßen, kann nicht nur im alltäglichen Leben beobachtet werden, sondern stößt auch in der psychologischen Forschung auf Bestätigung.

Bisherige Untersuchungen konnten eine Verzerrung (=Bias) bei gesunden Personen in der Wahrnehmung attraktiver Gegenüber zeigen. Im Allgemeinen werden als attraktiv empfundene Personen positiver beurteilt als Personen, die als unattraktiv empfunden werden. Attraktiven Personen werden bessere Chancen auf ein beruflich, wie auch privat erfolgreiches Leben zugeschrieben (Dion, Berscheid & Walster, 1972). So werden sie als kompetenter beurteilt (Jackson, Hunter & Hodge, 1995) und es zeigt sich auch ein Zusammenhang von Attraktivität und den Chancen

auf ein hohes Einkommen (Judge, Hurst & Simon, 2009). Auch außerhalb des beruflichen Kontextes scheinen attraktive Menschen im Vorteil zu sein. Sie sind stärker mit glücklichen Partnerschaften assoziiert (Dion et al., 1972) und es wird ihnen mehr Freundlichkeit entgegengebracht (Snyder, Tanke & Berscheid, 1977).

Was jedoch nicht außer Acht gelassen werden darf, ist, dass diese positive Zuschreibung vom Beurteiler abhängig ist und Attraktivität somit auch negative Verknüpfungen beinhalten kann. Die Bewertung attraktiver Personen fällt nämlich weniger positiv aus, wenn sie von Personen des gleichen Geschlechts beurteilt werden. So stellten Anderson und Nida (1978) fest, dass die Bewertung von hoch attraktiven gleichgeschlechtlichen Personen negativer ausfällt als von durchschnittlich attraktiven Personen.

Försterling, Preikschas und Agthe (2007) stellten weitere Untersuchungen zu dieser Tendenz, des sogenannten ‚Sexual Attribution Bias‘ (SAB), an und konnten zeigen, dass Erfolg von gegengeschlechtlich attraktiven Personen vermehrt ihren Fähigkeiten, der Erfolg von gleichgeschlechtlich attraktiven Personen jedoch eher ‚Glück‘ und ‚Zufall‘ zugeschrieben wird. Sowohl Försterling et al. (2007) als auch Agthe, Spörrle & Försterling (2008) erweiterten den SAB zum ‚Attraktivitäts-Geschlechts-Bias‘ (AGB), auf welchen sich die hier beschriebene Untersuchung bezieht. Attraktive gleichgeschlechtliche Personen rufen nach dem AGB negative Emotionen bei den BetrachterInnen hervor, auch werden sie im Umgang eher gemieden und bei einer Beurteilung abgewertet. Dies steht ganz im Gegensatz zur Bewertung von gegengeschlechtlich attraktiven Personen, welche glorifiziert und aufgewertet werden und positive Emotionen bei den BetrachterInnen wecken (Agthe et al., 2008). Diese Auf- bzw. Abwertungstendenzen können evolutionspsychologisch erklärt werden. Das Emporheben einer attraktiven Person des anderen Geschlechts bedeutet unter Umständen eine Verstärkung der Annäherungstendenz, wodurch die Chancen auf einen genetisch wertvollen Partner zur Fortpflanzung erhöht werden. Indessen birgt eine gleichgeschlechtlich attraktive Person Konkurrenz im Buhlen um den begehrten Sexualpartner. Aus diesem Grund kommt es zu einer Abwertung, um den eigenen Selbstwert aufrechterhalten zu können und somit die Motivation am Wettbewerb nicht zu verlieren (Försterling et al., 2007). Es kann insofern davon ausgegangen werden, dass eine so genannte ‚Mating Motivation‘, also eine Motivation, am Wettbewerb um geeignete

SexualpartnerInnen, teilzunehmen, vorhanden sein muss, damit ein Attraktivitäts-Geschlechts-Bias auftritt (Zweier, 2010).

Mediierend wirkt sich der Beziehungsstatus einer Person auf den AGB aus, sowie die romantischen Gefühle, welche für den Partner gehegt werden. Wird eine Person zuvor an ihre eigene Beziehung erinnert, reduziert sich die Aufmerksamkeit auf ein gegengeschlechtlich attraktives Gegenüber. Auch bedroht eine attraktive gegengeschlechtliche Alternative zum eigenen Partner die bestehende Beziehung und damit die Möglichkeit zur Reproduktion. Aus diesem Grund wird der attraktiven Alternative eher ausgewichen (Maner, Rouby & Gonzaga, 2008).

Als weiterer Mediator des AGB kann die soziale Nähe zum Beurteilten verstanden werden. Wenn eine soziale enge Beziehung, beispielsweise am Arbeitsplatz, mit der zu beurteilenden Person in Aussicht steht, wird die Person geschlechterübergreifend wohlwollender beurteilt. Besteht aber kein Interesse an einer engeren Bindung, gibt es keinen Grund für positive Beurteilungen (Luxen & Van de Vijver, 2006).

Auch die Höhe des Selbstwerts hat einen Einfluss auf den AGB. Vohs und Heatherton (2004) konnten zeigen, dass Personen mit einem geringen Selbstwertgefühl zu Aufwärtsvergleichen neigen. Nach einer selbstwertbedrohenden Niederlage beurteilen sie Vergleichspersonen besser als sich selbst. Dies steht im Gegensatz zu Abwärtstendenzen von Personen mit hohem Selbstwertgefühl. Sie beurteilen die Vergleichspersonen nach einer solchen Niederlage schlechter als sich selbst, um ihren eigenen Selbstwert wieder zu erhöhen.

Des Weiteren mediiert die Selbstwertkontingenz und die Einschätzung der eigenen Attraktivität den AGB. Ist der Selbstwert einer Person von ihrer Attraktivität abhängig, entstehen größere Vergleichstendenzen und eine stärkere Abwertung von attraktiven Rivalen. (Agthe et al., 2010).

Probst (2013) untersuchte, wie sich eine Borderline-Persönlichkeitsstörung auf den AGB auswirkt. Sie stellte fest, dass Personen, die an einer Borderline-Persönlichkeitsstörung leiden, die typischen Auf- bzw. Abwertungstendenzen des AGB nicht zeigen. Dies kann möglicherweise des Annäherungs-Vermeidungs-Konfliktes geschuldet sein, der mit der Persönlichkeitsstörung einhergeht. Die Auswirkung von Depressionen auf den AGB untersuchte Zweier (2010) in ihrer

Studie. Sie konnte feststellen, dass der AGB bei Personen mit Depressionen nicht auftritt. Als Begründung führt sie das Fehlen von sexuellem Interesse depressiver Menschen, sowie die Veränderung der kognitiven Verarbeitung an. Auch ein, durch Depressionen bedingtes, geringeres Selbstwertschutzverhalten kann sich auf die Auf- bzw. Abwertstendenzen in sozialen Vergleichen auswirken.

Die vorgestellte Studie untersucht unter anderem den Einfluss von Burnout auf den Attraktivitäts-Geschlechts-Bias. Im weiteren Verlauf der Arbeit soll die Burnout-Symptomatik näher beleuchtet werden.

2.3. Burnout

Burnout wird häufig als eine ‚Modekrankheit‘ verstanden. Interessanterweise werden typische Burnout-Symptome aber nicht erst seit den letzten Jahren geschildert. Bereits der deutsche Philosoph und Theologe Meister Eckhart (1260 – 1327) beispielsweise, beschrieb eine Symptomatik, die der des Burnouts sehr nahe kommt. Er „unterschied Menschen, die „bei den Dingen“ sind, von solchen, „in“ denen die Dinge sind; wer „gleichsam innerlich von den Dingen besetzt ist, [dem] treten sie dauernd als Sorge vor Augen und behindern ihn: er ist sorgenvoll“ (Mieth 1969, S.202)“ (Burisch, 2014, S.4). Um 1900 war die Bedeutung des Begriffs ‚Burnout‘ ‚Überarbeitung und früher Tod‘ Bestandteil des Standard-Englischen (Kleiber & Enzmann, 1989:18, zit. nach Burisch, 2014, S.4). Insofern scheinen die Symptome von Burnout schon sehr lange sichtbar zu sein.

Den Zustand starker Erschöpfung und verlorenem Idealismus am Arbeitsplatz mit dem Begriff ‚Burnout‘ zu beschreiben, manifestierte sich in den USA in den 1970er Jahren (Maslach et al., 2001, S.398). In diesen Jahren begann sich auch die psychologische Forschung mit Burnout zu beschäftigen (Freudenberger, 1975; Maslach, 1976). Während in den Anfängen vermehrt explorativ an die Burnout-Forschung herangegangen wurde, veränderte sie sich in den 1980er Jahren in eine Richtung, die wesentlich systematischer und empirischer war. In dieser Zeit entwickelten Maslach und Jackson (1981) eine Skala zur Messung von Burnout, die ‚Maslach Burnout Inventory‘ (MBI), welche in einer überarbeiteten Version auch in der vorliegenden Untersuchung zum Einsatz kommt

und im weiteren Verlauf näher beschrieben wird. In den 1990er Jahren entwickelte sich die Burnout-Forschung in eine breitere Richtung und Langzeitstudien wurden durchgeführt. Des Weiteren lenkten die ForscherInnen ihren Blick auch auf andere Berufsfelder als die bisher fokussierten helfenden und lehrenden Berufe. So wurden auch ManagerInnen, Computer-TechnologInnen oder Büroangestellten Aufmerksamkeit im Bereich Burnout geschenkt (Maslach et al, 2001). Es ist festzuhalten, dass auch heutzutage Burnout weder im Klassifikationssystem ICD-10, noch im DSM-5 als eigenständige Diagnose aufgeführt ist. Des Weiteren konnte bisher noch keine einheitliche Definition für Burnout gefunden werden. Dennoch haben sich im Laufe der Jahre innerhalb der Burnout-Forschung verschiedene Versuche einer Definition herauskristallisiert. In Dorschs Lexikon der Psychologie wird Burnout als „Oberbegriff für bestimmte Typen persönlicher Krisen [...], die mit eher unauffälligen Frühsymptomen beginnen und in völliger Arbeitsunfähigkeit oder im Suizid enden können.“ (Wirtz 2013, S. 312) definiert. Eine weitere Definition, die wohl die gängigste und am meisten zitierte darstellt, wurde 2001 von Maslach, Schaufeli & Leiter formuliert: „Burnout is a prolonged response to chronic emotional and interpersonal stressor on the job, and is defined by the three dimensions of exhaustion, cynicism, and inefficacy.“ (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, S. 397).

Über die drei eben beschriebenen Dimensionen von Burnout besteht unter den vielen unterschiedlichen Definitionen ein Konsens. Wenn Personen ihre Burnout-Symptomatik beschreiben, wird am häufigsten von Erschöpfung gesprochen. Diese beschriebene Erschöpfung bildet die zentralste Dimension von Burnout. Obwohl die starke Zusammengehörigkeit von Burnout und Erschöpfung den Eindruck erwecken lassen könnte, dass die beiden anderen Dimensionen für eine Definition nicht vonnöten wären, dürfen diese nicht außer Acht gelassen werden, da sonst die Ganzheitlichkeit der Burnout-Symptomatik nicht erfasst werden kann. Burnout steht in den allermeisten Fällen nämlich in Verbindung mit der Arbeit. Erlebte Erschöpfung am Arbeitsplatz mündet in eine distanzierte Verhaltensweise und diese kann durch Abstumpfung und Zynismus erreicht werden (Maslach et al., 2001, S.403). Dieser Zynismus bildet eine weitere Hauptdimension der Burnout-Symptomatik und hängt stark mit der vorher beschriebenen Erschöpfung zusammen (Maslach et al., 2001). Die dritte Hauptdimension ist das Gefühl von Erfolglosigkeit

am Arbeitsplatz. Sieht sich eine Person vor unermesslichen Anforderungen am Arbeitsplatz, welche Erschöpfung und den oben beschriebenen Zynismus zur Folge haben, wird dadurch das Gefühl der Effektivität untergraben (Maslach et al., 2001).

Andere Forscher, wie beispielsweise Burisch (2014) verstehen Burnout nicht als ein, wie oben beschriebenes Syndrom, sondern vielmehr als einen Prozess. Burisch bezieht sich hierbei auf die Definition von Cary Cherniss (1980). Burnout ist laut Cherniss „ein Prozess, in dem sich ein ursprünglich engagierter Mitarbeiter von seiner Arbeit zurückzieht, als Reaktion auf Beanspruchung und Belastung im Beruf“. Auch führt Burisch Edelwich & Brodsky (1980) an, die Burnout als „ein[en] fortschreitende[n] Abbau von Idealismus, Energie, Zielstrebigkeit und Anteilnahme als Resultat der Arbeitsbedingungen“ (Burisch, 2014, S. 21) verstehen. Dieser Prozess durchwandert mehrere Stufen. Beginnend mit chronischem Stress am Arbeitsplatz kann Burnout psychosomatische Probleme hervorrufen und schließlich in einer Depression münden (Nil et al., 2010, S.76). Als weiteres Beispiel für ein Stufenmodell von Burnout sei das von Freudenberger und North (1992) postulierte Modell. Sie definieren Burnout als einen Prozess in 12 Stadien: 1. Stadium ist hierbei der Zwang, sich zu beweisen. Verstärkter Einsatz, subtile Vernachlässigung eigener Bedürfnisse, Verdrängung von Konflikten und Bedürfnissen, Umdeutung von Werten und die verstärkte Verleugnung der aufgetretenen Probleme bilden die Stadien 2 bis 6. Das 7. Stadium ist der Rückzug, welcher in das 8. Stadium, den beobachtbaren Verhaltensänderungen mündet. Das nächste Stadium stellt die Depersonalisation, bzw. den Verlust des Gefühls für die eigene Persönlichkeit dar. Es folgen innere Leere und Depression, welche schließlich in das 12. Stadium, die völlige Burnout-Erschöpfung, fließen (Burisch, 2014, S. 41).

Der aktuelle Forschungsstand zeigt, dass Burnout negativ mit dem Alter korreliert, positiv mit der Schulbildung und alleinstehende Personen stärker gefährdet sind an Burnout zu erkranken, als Personen in einer Partnerschaft (Maslach et al., 2001).

Auch individuelle Persönlichkeitseigenschaften spielen eine Rolle beim Auftreten von Burnout, obwohl festzuhalten ist, dass die Korrelationen von Burnout und Persönlichkeitsmerkmalen nicht ganz so stark sind, wie die von Burnout und Situationsfaktoren. Dies spricht dafür, dass Burnout eher ein soziales, als ein

individuelles Phänomen zu sein scheint (Maslach et al., 2001, S.409). Nichtsdestotrotz korreliert Burnout negativ mit der persönlichen Widerstandsfähigkeit, sowie mit dem Selbstwert einer Person. Ein positiver Zusammenhang konnte zwischen externalen Kontrollüberzeugungen einer Person und dem Auftreten von Burnout festgestellt werden. Auch Angst und Depression begünstigen das Auftreten einer Burnout-Symptomatik (Maslach et al., 2001), sowie hohe Werte im Neurotizismus (Alarcon et al., 2009). Des Weiteren bestehen Zusammenhänge zwischen den Big-Five und weiteren Persönlichkeitseigenschaften mit einer Burnout-Symptomatik (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

2.3.1. Burnout vs. Depression

Burnout und Depressionen differentialdiagnostisch voneinander abzugrenzen gestaltet sich schwierig. Aufgrund der starken Überlappung zwischen der Symptomatik der beiden Erkrankungen bleibt die Abgrenzung weiterhin unscharf. Sowohl Burnout als auch Depressionen äußern sich beispielsweise in emotionaler Erschöpfung, Energielosigkeit und einer niedergedrückten Stimmung (Brennkmeier, Van Yperen & Buunk, 2001). Über einen Zusammenhang von Burnout und Depressionen ist sich die wissenschaftliche Forschung durchaus einig. Mehrere Studien (Ahola et al. (2005); Nil et al. (2010)) konnten bereits zeigen, dass das Risiko, an Depressionen zu erkranken deutlich höher ist, wenn auch eine starke Burnout-Symptomatik vorliegt. So verstehen einige Autoren Burnout als Prozess, der in eine Depression münden kann (Freudenberger & North, 1992; Nil et al., 2010). Trotz der vorhandenen Ähnlichkeit bleibt jedoch festzuhalten, dass die Entstehung der Burnout-Symptomatik in den meisten Fällen im Arbeitsbereich anzusiedeln ist, wohingegen sich Depressionen situationsunabhängig entwickeln können (Maslach et al., 2001). Auch ist anzuführen, dass die Leitsymptome einer depressiven Störung eine niedergeschlagene Stimmung, Verlust von Interesse und Freude, sowie eine Antriebsminderung sind. Das Hauptsymptom von Burnout, Erschöpfung, ist nach ICD-10 hierbei nicht aufgeführt und gilt eher als mögliche Begleiterscheinung von Depressionen (Känel, 2008).

Letztlich gilt Burnout, ganz im Gegensatz zur Depression, nicht als eigenständige psychiatrische Diagnose. Während die unterschiedlichen

Ausprägungen der Depression mit dem ICD-Code F32.- diagnostiziert werden, ist das Burnout-Syndrom im ICD-10 mit Z 73.0 unter dem Namen ‚Erschöpfungssyndrom‘ aufgeführt. Differentialdiagnostisch wird Burnout bei Vorherrschen der Erschöpfung als ‚Erschöpfungsdepression‘ (F 32) oder ‚Erschöpfungssyndrom mit Neurasthenie‘ (F 48.0) eingeordnet. Oftmals werden die Symptome der Burnout-Krise auch als ‚Panikstörung‘ (F 41.0), ‚Agoraphobie‘ (F 40.0) oder ‚dekompenzierte Persönlichkeitsstörung‘ (F 60) diagnostiziert (Känel, 2008).

Die Frage, ob sich eine Burnout-Symptomatik, ähnlich wie das mit Burnout stark überlappende Störungsbild der Depression (Galetz, 2013), auch auf die Wahrnehmung und Beurteilung von anderen Personen auswirkt, steht im besonderen Interesse der vorgestellten Untersuchung. Des Weiteren soll das Persönlichkeitsmerkmal der Dominanz in Verbindung mit Burnout näher betrachtet werden.

3. Fragestellung und Hypothesen

Persönlichkeitseigenschaften spielen, wie oben erwähnt, eine große Rolle beim Auftreten von Burnout. Die Persönlichkeitseigenschaft Dominanz liegt im Fokus des Interesses der vorgestellten Untersuchung. Des Weiteren soll beleuchtet werden, wie sich Dominanz in Verbindung mit Burnout auf soziale Vergleiche, bzw. den Attraktivitäts-Geschlechts-Bias auswirken.

Die Forschungsfrage hierzu lautet:

„Welche Rolle spielt das Persönlichkeitsmerkmal ‚Dominanz‘ bei der Burnout-Symptomatik, sowie bezüglich sozialer Vergleiche?“

3.1. Einfluss von Dominanz auf Burnout

Das Lexikon der Psychologie von Dorsch definiert Dominanz als eine „soziale oder territoriale Überlegenheit von Individuen/Gruppen über andere“ (Wirtz, 2013, S.397). Dominanz kann erblich bedingt sein, wird aber auch durch Kampfverhalten hervorgerufen. Soziale Rangfolgen entstehen unter anderem bei der Nahrungsaufnahme und dem Fortpflanzungsverhalten. Dominanz ist hierbei ausschlaggebend für die Erhaltung der Spezies (Wirtz, 2013, S.397). Cattell (1970) versteht Dominanz als einen Grundwesenszug der 16 Persönlichkeitsdimensionen. Er kennzeichnet dominantes Verhalten als „unabhängig[...], zuversichtlich[...], eigensinnig[...]" (zit. nach Wirtz, 2013, S.397). Als Gegenpol zu dominantem Verhalten steht für Cattell „unsicheres, unterwürfiges, bescheidenes Verhalten“ (Cattell, Eber & Tatsouka 1970, zit. nach Wirtz, 2013, S.397).

Burnout wird in der bisherigen Forschung mit einem Rückgang an Dominanz assoziiert. Euwema et al. (2007) untersuchten das Verhalten von Polizeibeamten mit einer Burnout-Symptomatik in Konfliktsituationen. Hierbei wurde einen Rückgang an Dominanz bei Auftreten eines Burnouts festgestellt. Des Weiteren konnte gezeigt werden, dass Polizeibeamte weniger dominantes Verhalten in Konfliktsituationen aufweisen, wenn sie an Burnout leiden, als wenn sie nicht an Burnout leiden.

Unabhängig vom Beruf der Personen, die unter Burnout leiden, soll die beschriebene Untersuchung beleuchten, ob Dominanz tatsächlich negativ mit der Burnout-Symptomatik zusammenhängt. Des Weiteren soll untersucht werden, ob Personen mit Auftreten einer Burnout-Symptomatik einen Rückgang ihrer Dominanz feststellen können.

Aufgrund der beschriebenen Forschung leiten sich folgende Hypothesen ab:

Hypothese 1: „Burnout und Dominanz korrelieren negativ miteinander“ und

Hypothese 2: „Die Dominanz vor dem Burnout ist höher als die Dominanz während des Burnouts“.

3.2. Einfluss von Dominanz auf AGB

Inwiefern Dominanz und soziale Vergleiche in Zusammenhang stehen, beleuchteten Gutierrez, Kenrick & Partch (1999). Aufgrund dessen, dass Frauen bei der Partnerwahl stärker auf die Dominanz des Mannes achten, als auf seine Attraktivität, wohingegen Männer bei der Suche nach einer geeigneten Partnerin stärker auf die Attraktivität achten, müssen sich Personen ihre Selbsteinschätzung aufgrund der Kriterien des gegengeschlechtlichen Partners kalibrieren. Männer müssen also auf die Dominanz von anderen Männern achten und Frauen auf die Attraktivität von anderen Frauen, um den eigenen ‚Marktwert‘ einschätzen zu können. Die erhobenen Ergebnisse sprechen auch für diese Einschätzung. Die Forscher konnten zeigen, dass sich Männer tatsächlich für weniger begehrenswert als potentiellen Ehemann oder Partner bewerten, wenn sie sich mit einem hoch-dominanten Mann vergleichen. Frauen hingegen schätzen ihre Begehrung als potentielle Partnerin niedriger ein, wenn sie sich mit einer sehr attraktiven Frau vergleichen. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit Ergebnissen anderer Studien (Buss, 1989; Dijkstra & Buunk, 2002; Sadalla et al., 1987) zur Bewertung von Dominanz und Attraktivität im Geschlechtervergleich.

Möchte man die Persönlichkeitseigenschaft der Dominanz mit der Bewertung von anderen Personen in Zusammenhang setzen, kann auch die ‚soziale Dominanztheorie‘ von Pratto et al. (1994) herangezogen werden. Laut dieser ist es

das Ziel, die Überlegenheit und die Macht der eigenen Gruppe zu sichern. Wichtigste Grundannahme hierbei ist, dass die Weltanschauungen und Handlungen, die zur Instandhaltung von gruppenbasierten Hierarchien herangezogen werden, auf sogenannten Dominanzorientierungen gründen (Hadjar, 2004, S.150). Der Faktor ‚Dominanzorientierung‘ beschreibt, wie stark ein Individuum die Unterdrückung einer unterlegenen Gruppe durch die beherrschende Gruppe für richtig empfindet (Hadjar, 2004, S.151). Weiters sind „Individuen, die einen höheren Status und Macht besitzen, [...] motiviert, diesen Status zu bewahren. Der Schutz des Status‘ geschieht dabei über die – durch Ideologien legitimierte – Unterdrückung von anderen.“ (Hadjar, 2004, S.150).

Bei Männern ist dieser Wunsch stärker ausgeprägt als bei Frauen. Dies ist wohl darin begründet, dass in vielen Gesellschaftssystemen Männer noch immer mehr politische und gesellschaftliche Macht innehaben als Frauen (Hadjar, 2004). Natürlich beschäftigt sich die Theorie der sozialen Dominanz mit gruppenbasierten Prozessen, die in Diskriminierung von schwächeren Gruppen münden und setzt nicht bei der interpersonalen Dominanz des Individuums an. Dennoch lässt sich aus der sozialen Dominanztheorie ableiten, dass auch das Individuum danach strebt, Status und Macht zu erhalten und zu beschützen. Um die eigene Person aufzuwerten, wird eine andere Person abgewertet. Setzt man dies in Verbindung mit den Ergebnissen von Gutierrez et al. (1999), dass Männer sich selbst als weniger begehrenswert halten, wenn sie sich mit einem dominanten Mann vergleichen, drängt sich die Frage auf, ob dominante Personen, die ihren eigenen Status durch die Betrachtung von erfolgreichen und attraktiven Personen, als herabgesetzt ansehen, eben jene Personen ebenfalls abwerten, um sich selbst wieder aufzuwerten.

Auch die Ergebnisse von Salisch (2002) gehen in diese Richtung. Sie konnte bei Kindern die Tendenz nachweisen, dass sie andere Kinder abwerten, wenn sie sich von Gleichaltrigen herabgesetzt fühlen.

Aufgrund der Ergebnisse des AGB der Vorgruppe, wurde beschlossen, nicht die Auf- bzw. Abwertungstendenzen zu beleuchten, sondern eine Unterscheidung von viel bzw. wenig Attribution des Erfolgs anderer Personen auf deren Fähigkeit vorzunehmen.

Somit werden folgende Hypothesen formuliert:

Hypothese 3: „Personen, die viel Dominanz aufweisen, zeigen eine niedrigere Aufwertung von Stimuluspersonen, als Personen, die wenig Dominanz aufweisen“

Hypothese 4: „Männer, die wenig auf Fähigkeit attribuieren, weisen höhere Dominanzwerte auf, als Frauen, die wenig auf Fähigkeit attribuieren.“

3.3. Einfluss von Burnout auf AGB

Bisher gibt es noch keine Forschung zum Einfluss von Burnout auf den Attraktivitäts-Geschlechts-Bias. Studien über Burnout und soziale Vergleiche wurden bereits durchgeführt. Buunk, Ybema, Gibbons & Ipenburg (2001) konnten zeigen, dass je höher das Level an Burnout ist, desto mehr negative Gefühle löst ein Vergleich mit einer Person, die augenscheinlich ‚besser‘ ist, aus. Allerdings nur bei Individuen, die stark am sozialen Vergleich interessiert sind. Des Weiteren steigt auch die Identifikation mit einer Person, die ‚schlechter‘ ist, mit steigendem Level an Burnout. Dies konnte bei Personen, die weniger an sozialen Vergleichen interessiert sind, festgestellt werden.

Um Vermutungen darüber anstellen zu können, wie sich Burnout speziell auf den AGB auswirkt, kann Forschung über den Einfluss von Depression auf den AGB herangezogen werden, da es, wie oben beschrieben, eine starke Überlappung zwischen Burnout und dem Störungsbild einer Depression gibt (Wirtz, 2013, S. 312). Auch kann Burnout als eine Vorstufe von Depression angesehen werden (Burisch, 2014).

Es ist festzuhalten, dass Depressionen laut ICD-10 in den meisten Fällen einen Libidoverlust mit sich bringen. Dies hat Einfluss auf den AGB, da durch geringeres sexuelles Interesse die Motivation an der Partnersuche nachlässt. Aus diesem Grund besteht auch keine Notwendigkeit, attraktive Personen als mögliche KonkurrentInnen abzuwerten (Zweier, 2010). Auch bei Burnout können „sexuelle Probleme“ eine psychosomatische Reaktion darstellen (Burisch, 2014).

Des Weiteren spricht die ‚social risk‘ – Hypothese von Allen und Badcock (2003) für geringere Werte im AGB bei depressiven Personen. Diese Hypothese beschreibt die verminderte Risikobereitschaft von depressiven Personen in sozialen Situationen, um Gefahren des eigenen Lebens abzuwenden. Aufgrund dieser Tendenz, soziale Situationen eher zu vermeiden, ist auch der Wunsch nach sozialer Nähe bei depressiven Personen herabgesetzt, was auch auf geringere Werte im AGB schließen lässt und durch entsprechende Forschung bestätigt werden konnte (Zweier, 2010). Burnout kann ebenfalls zu einer Verflachung des sozialen Lebens führen (Burisch, 2014).

Auch der negative Zusammenhang zwischen Depression und Selbstwert, welcher durch einige Studien belegt werden konnte (Beck, 1967; Orth, Robins, Trzesniewski, Maes & Schmitt, 2009), spricht für geringe Werte im AGB bei depressiven Personen. So führt ein verminderter Selbstwert bei psychisch Erkrankten häufig zu der Empfindung von eingeschränktem Interesse an sozialer Interaktion von Anderen und infolgedessen zum sozialen Rückzug (Boden, Fergusson & Horwood, 2008). Dementsprechend ist auch die intrasexuelle Rivalität bei depressiven Personen reduziert (Walsh, 1991; Vohs & Heatherton, 2004). Auch Burnout kann mit einer reduzierten Selbstachtung einhergehen (Burisch, 2014).

Eine Veränderung der kognitiven Verarbeitungsprozesse gilt als hervorstechendes Kriterium einer Depression. Aufgrund von Gefühlen der Schuld oder Wertlosigkeit kommt es zu automatisierten negativen Gedanken und Verzerrungen der kognitiven Verarbeitung (Hautzinger, 2005). Durch verschiedene Studien konnte belegt werden, dass dies einen erheblichen Einfluss auf die Wahrnehmung und Bewertung der eigenen Person, wie auch die des Gegenübers hat (Forgas, Bower, und Moylan, 1990, Ball, McGuffin & Farmer (2008)). Ein Abbau der kognitiven Leistungsfähigkeit kann auch bei der Burnout-Symptomatik beobachtet werden (Burisch, 2014).

Trotz der überlappenden Störungsbilder sind Burnout und Depression dennoch nicht gleichzusetzen. Aus diesem Grund bleibt die folgende Hypothese zunächst explorativ zu überprüfen.

Hypothese 5: „Burnout und Dominanz, sowie deren Wechselwirkung haben einen Einfluss auf die Fähigkeitsattribution“.

4. Methoden

Die beschriebene Untersuchung wurde aktuell in einem Team von vier Personen, sowie auch bereits von einer Vorgruppe von ebenfalls vier Personen, geplant und durchgeführt. Jedes Teammitglied formulierte eine eigene Forschungsfrage und dazugehörige Hypothesen zum Zusammenhang von Burnout und dem AGB. Die Untersuchung deckte daher die Testverfahren zu allen Forschungsfragen ab.

4.1. Versuchsdesign und Rekrutierungsstrategien

Um Personen, die an Symptomen von Burnout leiden, für die Versuchsgruppe zu rekrutieren, wurden niedergelassene PsychologInnen und PsychotherapeutInnen, wie auch ÄrztInnen in Krankenhäuser angeschrieben und gebeten, die von unserer Seite an Sie zugeschickten Flyer der Studie an geeignete ProbandInnen weiterzugeben. Des Weiteren wurde auf Internetforen für die Studie geworben. Da bereits eine Vorgruppe Daten zu Arbeitsbelastung, Erschöpfungserscheinungen und Burnout im Zusammenhang mit dem Attraktivitäts-Geschlechts-Bias erhoben hat, konnte eine Nachrekrutierung dieser VersuchsteilnehmerInnen für weitere spezifische Fragebögen erfolgen. Für die Kontrollgruppe wurden Personen ohne psychologisches Leiden gesucht. Hierfür wurde im Bekanntenkreis, an der Universität Wien und auch über Internetplattformen rekrutiert.

Um eine homogene Stichprobe zu erhalten, sollten alle StudienteilnehmerInnen im Alter zwischen 18 und 55 Jahren sein. Rudimentäre Computerkenntnisse, sowie gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift waren für die Vorgabe der Testverfahren in deutscher Sprache am Computer ebenfalls wünschenswert. Des Weiteren sollte eine heterosexuelle Orientierung vorliegen, um Verzerrungen in den Ergebnissen des AGB zu vermeiden. Personen mit anderen psychologischen oder neurologischen Beeinträchtigungen konnten nicht an der Testung teilnehmen, damit Verfälschungen der Testergebnisse aufgrund anderer Diagnosen vermindert werden. Zur Überprüfung der Voraussetzungen für eine Studienteilnahme, wurde ein etwa 15-minütiges Pre-Screening über die Online-Plattform ‚soscisurvey‘ durchgeführt. Die Kontaktaufnahme für die Terminvereinbarung erfolgte per Email.

4.2. Testverlauf

Die Testung fand in den Räumlichkeiten der Universität Wien statt. Die Testperson wurde von der/dem TestleiterIn an zuvor vereinbartem Termin und Treffpunkt abgeholt und in den Testraum geführt. Zunächst erfolgte eine kurze mündliche und schriftliche Einführung und Erklärung über den Ablauf und die Rechte der Testperson, sowie die anonyme Behandlung der Daten. Nachdem die Testperson eine Einverständniserklärung unterzeichnet hatte, startete die Testung am Computer über die Online-Plattform ‚soscisurvey‘. Dies beanspruchte durchschnittlich etwa eine Stunde. Nach den Testverfahren, die online stattfanden, war noch ein weiteres Testverfahren (Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster, AVEM) am Computer auszufüllen, das in etwa 15 Minuten einnahm. Insgesamt waren zwei kurze Pausen eingeplant, welche die/der VersuchsteilnehmerIn nach individuellem Ermessen einhalten oder überspringen konnte. Nach Vollendung der Testung erhielt die Testperson 20€ Aufwandsentschädigung und auf Wunsch ein kurzes Feedback über die Ergebnisse des Testverfahrens AVEM.

4.3. Verwendete Verfahren

Die demografischen Daten, wie beispielsweise Geschlecht, Alter, Ausbildungsgrad, sexuelle Orientierung, Staatsangehörigkeit oder Einkommen, wurden bereits im Pre-Screening ermittelt. Auch wurde hierbei erfasst, ob eine psychiatrische Diagnose und Therapieerfahrung besteht. Außerdem kam im Pre-Screening zur Abklärung von Depressionen die Revision des Beck-Depressions-Inventars (BDI-II) von Hautzinger, Keller & Kühner (2006) zum Einsatz.

4.3.1. Erfassung von Burnout

Um ein Bestehen der Burnout-Symptomatik abzuklären, wurde das Maslach Burnout Inventory General Survey Deutsch (MBI-GS-D) von Büssing und Glaser (1998) bereits im Pre-Screening vorgelegt. Das MBI misst die Emotionale Erschöpfung, Depersonalisation und die Leistungszufriedenheit, welche die drei Dimensionen von

Burnout darstellen. So sind die Items beispielsweise wie folgt formuliert: „Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.“, „Meine Begeisterung für meine Arbeit hat abgenommen.“ oder „Ich leiste meiner Meinung nach gute Arbeit“. Die Beantwortung erfolgt auf einer sechsstufigen Skala von „sehr oft“ bis „nie“. Die Skala *Emotionale Erschöpfung* des MBI eignet sich laut Autorenschaft besonders gut, um ein mögliches Burnoutrisiko zu erfassen. Das Maslach Burnout Inventory gilt als das gängigste Testverfahren zur Messung von Burnout (Alarcon, 2011).

Des Weiteren wurde das Arbeitsbezogene Erlebens- und Verhaltensmuster (AVEM) (Schaarschmidt & Fischer, 2008) während der Testung vorgelegt. Das AVEM erfasst gesundheitsförderliche bzw. –gefährdende Verhaltens- und Erlebensweisen bei der Bewältigung von Arbeits- und Berufsanforderungen. Hierbei wird die Selbsteinschätzung der Testperson auf 11 Dimensionen erhoben (Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit, Beruflicher Ehrgeiz, Verausgabungsbereitschaft, Perfektionsstreben, Distanzierungsfähigkeit, Resignationstendenz bei Misserfolg, Offensive Problembewältigung, Innere Ruhe und Ausgeglichenheit, Erfolgserleben im Beruf, Lebenszufriedenheit, sowie Erleben sozialer Unterstützung). Diese Dimensionen werden durch vier Muster (G - Gesundheit, S - Schonung, A - Risiko der Selbstüberforderung und B - Risiko von chronischem Erschöpfungserleben und Resignation) miteinander in Verbindung gesetzt. Das AVEM wird in der vorgestellten Untersuchung nicht zur Abklärung eines Burnoutrisikos herangezogen, da es vielmehr Verhaltens- und Erlebensweisen erfasst, als Symptome eines Burnouts. Dennoch eignet es sich gut, um der Testperson eventuell bestehendes, gesundheitsgefährdendes Verhalten rückmelden zu können.

4.3.2. Erfassung des Attraktivitäts-Geschlechts-Bias‘

Der AGB nach Agthe et al. (2008) wurde mittels Vorlegung von vier unterschiedlichen Coverstories zu vier unterschiedlichen Porträts (2 attraktive Personen und 2 unattraktive Personen) erhoben. Diese Porträts waren nach mehreren Aspekten zu bewerten. Auch sollte der Erfolg der dargestellten Personen entweder auf Glück oder auf die individuelle Fähigkeit zurückgeführt werden. Um vom eigentlichen Forschungsziel abzulenken, wurden Distraktorfragen gestellt. Die

abhängigen Variablen stellten *Fähigkeit, Glück, Wunsch nach sozialer Nähe, Mitfreude, Sympathie* und *soziale Kompetenz* dar.



Abbildung 1. Stimuluspersonen des AGB: männlich attraktiv, männlich unattraktiv, weiblich attraktiv, weiblich unattraktiv.

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

Abbildung 2. Beispiel einer Coverstory.

Die selbsteingeschätzte Attraktivität der Versuchspersonen galt als Moderator-Variable und wurde per Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Attraktivität (Haselton & Gangestad, 2006) erhoben.

4.3.3. Erfassung der Persönlichkeitseigenschaft Dominanz

Für die Abklärung der Persönlichkeitseigenschaft Dominanz wurde der 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test in revidierter Fassung (16 PF-R) von Schneewind & Graf (1998) vorgegeben. Der 16 PFR erfasst die Persönlichkeit auf 16 Primärdimensionen und daraus abgeleiteten fünf Globalfaktoren (Extraversion, Unabhängigkeit, Ängstlichkeit, Selbstkontrolle, Unnachgiebigkeit). Die Primärdimension der Skala E-Dominanz steht im besonderen Interesse der hier beschriebenen Untersuchung. „Ich gehöre zu den Leuten, die sich nicht so leicht etwas gefallen lassen.“ oder „Für mich ist es ganz klar, mich zu beschweren, wenn ich in einem Restaurant schlecht bedient werde oder schlechtes Essen bekomme“ sind Beispielitems der Skala E-Dominanz und können in Form von Zustimmung, Ablehnung oder Unentschlossenheit, signalisiert durch ein Fragezeichen, beantwortet werden.

Um einen möglichen Rückgang an Dominanz erfragen zu können, wurden die Items der Skala E-Dominanz in Vergangenheitsform erneut vorgegeben mit dem Hinweis, die Testperson möge die Fragen so beantworten, wie sie vor ihrer Burnout-Erkrankung geantwortet hätte. Auch bei der Nachrekrutierung der von der Vorgruppe bereits rekrutierten StudienteilnehmerInnen wurden der 16PF-R, sowie die Items der Dominanz in Vergangenheitsform vorgelegt.

4.4. Stichprobenbeschreibung

Im Zeitraum zwischen Juli und Oktober 2015 nahmen insgesamt 86 Personen an der Untersuchung teil. Davon waren 29 Personen Teil der Nachrekrutierung einer bereits durchgeführten Studie zu Burnout und AGB (2014).

Um eine Verfälschung der Daten durch weitere psychologische oder neurologische Krankheiten außer Burnout-Symptomen zu vermeiden, wurden Personen mit anderen psychologischen und neurologischen Leiden, für die Stichprobe ausgeschlossen. Auch Daten von Personen mit homo- oder bisexueller Orientierung konnten für die Untersuchung nicht herangezogen werden, da dies zu Verzerrungen in den Ergebnissen des AGB führen könnte. Personen mit unvollständigen Daten,

besonders bei Erfassung des AGB, der Dominanz oder von Burnout, mussten ebenfalls von der Untersuchung ausgeschlossen werden.

Die rekrutierte Stichprobe umfasst somit inklusive der nachrekrutierten Daten der Vorgruppe und der aktuellen Erhebung insgesamt 73 Personen. Darunter fallen 50 Frauen und 23 Männer im Alter zwischen 21 und 55 Jahren. Das Durchschnittsalter beträgt 27.9 Jahre ($SD = 7.6$). (s.u. andere Angaben) Etwas mehr als die Hälfte der rekrutierten Personen (53%) kommen aus Österreich. Die Berufsgruppe der StudentInnen stellt mit 38% den größten Anteil innerhalb der Stichprobe dar. Weitere deskriptivstatische Kennwerte sind in Tabelle 1 vorzufinden.

Tabelle 1

Deskriptivstatische Kennwerte der erhobenen Stichprobe (N = 73)

	Häufigkeit	Prozent
Bildungsgrad		
Universitäts-/Hochschulabschluss	44	60.3
Abitur/Matura	26	35.6
Berufsausbildung/Fachschule	3	4.1
Familienstand		
In einer festen Partnerschaft	50	68.5
Alleinstehend	23	31.5
Burnout-Symptome		
Ja	25	34.2
Nein	47	64.4
Therapieerfahrung		
Ja	25	34.2
Nein	48	65.8

Forsetzung Tabelle 1

Deskriptivstatistische Kennwerte der erhobenen Stichprobe (N = 73)

	Häufigkeit	Prozent
Berufstätigkeit		
Ja	53	72.6
Nein	20	27.4
Monatliches Einkommen		
Bis 500€	19	26.0
501€ bis 1000€	26	35.6
1001€ bis 2000€	10	13.7
2001€ bis 3500€	9	12.3
3500€ bis 5000€	3	4.1
Keine Angabe	6	8.2

Auf Empfehlung der Autorenschaft des MBI-GS-D (Prof. Jürgen Glaser, 2014) wurde die Skala *Emotionale Erschöpfung* zur Abklärung eines Burnouts herangezogen. Auf dieser Skala gilt der Mittelwert 3.5 als Cut-Off Wert. Personen mit höherem Mittelwert als 3.5 gelten insofern als Burnout gefährdet. Ein Wert höher als 5.0 gilt als kritisch. Demnach sind in der erhobenen Stichprobe 44 Personen gefährdet, an Burnout zu leiden. Davon sind 8 Personen männlich und 35 weiblich. Die Altersspanne liegt zwischen 21 und 55 Jahren mit einem Durchschnitt von 27.11 Jahren ($SD = 6.93$). Die deskriptivstatistischen Kennwerte dieser Personen sind in Tabelle 2 einzusehen.

Tabelle 2

Deskriptivstatistische Kennwerte der von Burnout gefährdeten Personen (n=43)

	Häufigkeit	Prozent
Bildungsgrad		
Universitäts-/Hochschulabschluss	29	67.4
Abitur/Matura	12	27.9
Berufsausbildung/Fachschule	2	4.7
Familienstand		
In einer festen Partnerschaft	26	60.5
Alleinstehend	17	39.5
Therapieerfahrung		
Ja	15	34.9
Nein	28	65.1
Berufstätigkeit		
Ja	31	72.1
Nein	12	27.9
Monatliches Einkommen		
Bis 500€	14	32.6
501€ bis 1000€	16	37.2
1001€ bis 2000€	4	9.3
2001€ bis 3500€	3	7.0
3500€ bis 5000€	2	4.7
Keine Angabe	4	9.3

Der Cut-Off Wert 3.5 in der Skala *Emotionale Erschöpfung* eignet sich gut, um ein Burnout diagnostisch abzuklären und sich somit ein Bild von der erhobenen

Stichprobe zu machen. Laut Burisch (2014) handelt es sich bei Burnout jedoch nicht um einen Zustand, sondern vielmehr um einen Prozess. Aus diesem Grund wurde in der aktuellen Studie davon ausgegangen, dass je stärker die Symptome von Burnout wahrgenommen werden, desto fortgeschrittener ist der Prozess von Burnout. Insofern gelten für die weiteren Berechnungen innerhalb der Untersuchung höhere Werte im *Gesamtscore* des MBI-GS-D auch für einen weiter fortgeschrittenen Burnout-Prozess. Niedrigere Werte stehen für keine oder eine geringe Ausprägung an Burnout-Symptomen.

4.5. Manipulationscheck

Ein Manipulationscheck wurde durchgeführt, um zu prüfen, ob die vorgelegten Fotos der attraktiven Stimuluspersonen des AGB von den VersuchsteilnehmerInnen auch tatsächlich als attraktiv und die der unattraktiven Stimuluspersonen als unattraktiv beurteilt wurden. Hierfür wurde eine ANOVA mit Messwiederholung durchgeführt, wobei das Geschlecht und die Attraktivität der Stimulusperson (SP) als Innersubjektfaktoren galten. Die Attraktivität konnte von den VersuchsteilnehmerInnen auf einer 7-stufigen Skala von 1 = unattraktiv bis 7 = sehr attraktiv bewertet werden. Tabelle 3 zeigt die deskriptivstatistischen Kennwerte.

Tabelle 3

Deskriptivstatistische Kennwerte für die Attraktivitätsbeurteilung in Abhängigkeit des Geschlechts und der Bedingung

	M	SD	n
SP männlich attraktiv	5.34	1.35	73
SP männlich unattraktiv	2.68	1.20	73
SP weiblich attraktiv	5.90	.83	73
SP weiblich unattraktiv	3.05	1.17	73

Die Prüfgröße für die Attraktivität liegt bei $F(1, 72) = 365.23$ bei einer Signifikanz von $p < .001$. Die beiden Attraktivitätsbedingungen unterscheiden sich insofern signifikant voneinander. Auch die Prüfgröße für das Geschlecht zeigt mit $F(1, 72) = 16.31$ und $p < .001$ einen Unterschied in der Bewertung von männlichen und weiblichen Stimuluspersonen. Frauen werden als attraktiver beurteilt als Männer.

Des Weiteren wurde mittels einer ANOVA mit Messwiederholung überprüft, ob das Alter der Stimuluspersonen in etwa gleich eingeschätzt wird.

Tabelle 4

Deskriptivstatistische Kennwerte für die Altersbeurteilung in Abhängigkeit des Geschlechts und der Bedingung

	M	SD	n
Alter männlich attraktiv	27.05	2.55	73
Alter männlich unattraktiv	27.74	2.76	73
Alter weiblich attraktiv	26.26	2.43	73
Alter weiblich unattraktiv	25.42	2.53	73

Insgesamt werden die männlichen Stimuluspersonen als durchschnittlich älter eingeschätzt als die weiblichen Stimuluspersonen ($F(1, 72) = 41.94$, $p < .001$). Die Attraktivität spielt für die Altersbeurteilung keine Rolle ($F(1, 72) = 0.21$, $p = .65$).

4.6. Reliabilitäten

Die Reliabilitätsanalysen für die Variablen des AGB zeigen hohe Werte der inneren Konsistenz. So zeigt die abhängige Variable *Fähigkeit* ein Cronbach $\alpha = .909$, die Variable *Glück* weist ein Cronbach $\alpha = .935$ auf. Auch die Moderatorvariablen zeigen hohe innere Konsistenzen. Die Variable *Wunsch nach sozialer Nähe* weist ein Cronbach $\alpha = .814$ auf. Auch die Variablen *soziale Kompetenz* mit $\alpha = .816$,

Mitfreude mit $\alpha = .941$, *Sympathie* mit $\alpha = .817$ und *eigene Attraktivität* mit $\alpha = .968$ weisen ausreichend hohe Werte der inneren Konsistenz auf.

Die Reliabilitätsanalyse der Skala E – Dominanz des 16PFR weist ebenfalls mit Cronbach $\alpha = .777$ genügend innere Konsistenz auf. Genauso ist auch das Cronbach α für das MBI mit $.905$ und für die Mating Motivation mit $.883$ ausreichend hoch.

5. Ergebnisse

5.1. AGB

Nach Försterling et al. (2007) ist es zur Berechnung des Attraktivitäts-Geschlechts-Bias möglich, die Auf- und Abwertungstendenzen der StudienteilnehmerInnen über so genannte *Fähigkeits-minus-Glücks-Indices* zu erkennen. Diese Indices werden berechnet, indem für jede Bedingung (Stimulusperson: männlich attraktiv, männlich unattraktiv, weiblich attraktiv und weiblich unattraktiv) die Variable *Glück* von der Variable *Fähigkeit* subtrahiert wird. Ein *Fähigkeits-minus-Glück-Index* kann Werte von -6 bis +6 annehmen. Ist ein Wert negativ, wird der Erfolg der Stimulusperson vermehrt Glück zugeschrieben, ein positiver Wert spricht für eine vermehrte Fähigkeitsattribution.

Nach Berechnung dieser Indices wurde eine dreifaktorielle (2 x 2 x 2) Varianzanalyse mit Messwiederholung berechnet. Die Voraussetzung der Varianzhomogenität für alle 2 x 2 x 2 Innersubjektfaktor – Stufenkombinationen kann aufgrund des Levene-Tests ($p \geq .05$) als gegeben angesehen werden. Die abhängige Variable stellt jeweils die *Fähigkeit-minus-Glück-Indices* dar. Den Zwischensubjektfaktor bildet das Geschlecht der Testperson.

Die Analyse zeigt, dass die Mittelwerte der *Fähigkeits-minus-Glück Indices* nicht negativ sind, der Erfolg der Stimuluspersonen also vermehrt auf Fähigkeit attribuiert wird, was in Tabelle 5 ersichtlich ist.

Tabelle 5

Mittelwerte der Fähigkeits-minus-Glück-Indices für alle Bedingungen im Geschlechtervergleich

	Geschlecht TP	M	SD	n
SP männlich attraktiv	männlich	1.57	1.75	23
	weiblich	2.36	1.48	50
	gesamt	2.11	1.60	73

Fortsetzung Tabelle 5

Mittelwerte der Fähigkeits-minus-Glück-Indices für alle Bedingungen im Geschlechtervergleich

	Geschlecht TP	M	SD	n
SP männlich unattraktiv	männlich	.87	1.74	23
	weiblich	2.16	1.60	50
	gesamt	1.75	1.74	73
SP weiblich attraktiv	männlich	1.48	1.90	23
	weiblich	2.06	1.72	50
	gesamt	1.88	1.79	73
SP weiblich unattraktiv	männlich	.91	1.47	23
	weiblich	2.04	1.52	50
	gesamt	1.68	1.59	73

Die Wechselwirkung aus Geschlecht der Stimuluspersion und Geschlecht der Testperson liefert einen F -Wert von 0.55 mit einer einseitigen Signifikanz von $p = .46$ ($\eta^2 = .01$). Auch wird der statistische Kennwert der Wechselwirkung aus Attraktivität der Stimuluspersion und Geschlecht der Testperson nicht signifikant ($F = 2.58$; $p = .11$; $\eta^2 = .04$). Die Dreifachinteraktion aus Geschlecht der Stimuluspersion, Attraktivität der Stimuluspersion und Geschlecht der Testperson weist ebenfalls keine signifikanten Werte auf ($F = 0.01$, $p = .932$; $\eta^2 < .001$).

Die Ergebnisse des AGB im Geschlechtervergleich zeigen Unterschiede in den Mittelwerten der *Fähigkeits-minus-Glück-Indices*. Frauen ($n=50$) zeigen im Allgemeinen höhere Werte als Männer ($n=23$). Die Mittelwertsvergleich mittels t -Test für unabhängige Stichproben werden für alle Bedingungen signifikant (zweiseitig), außer für die Bedingung ‚weiblich attraktiv‘ (männlich unattraktiv: t

(72) = -3,09, $p = .01$; männlich attraktiv: $t(71) = -2,01$, $p = .04$; weiblich unattraktiv: $t(72) = -2,93$, $p = .01$; weiblich attraktiv: $t(72) = -1,21$, $p = .23$).

Weibliche Studienteilnehmer weisen in der Fähigkeitsbeurteilung höhere Werte auf. Insgesamt lassen die Mittelwerte vermuten, dass der Erfolg der männlichen Stimuluspersonen von Frauen mehr auf Fähigkeit attribuiert wird als der Erfolg der weiblichen Stimuluspersonen, wie in Tabelle 5 zu erkennen ist. Der hierzu durchgeführte t-Test wird aber nicht signifikant ($t(49) = 1,58$, $p = .12$ (zweiseitig)).

Da auch die aktuell erhobenen Ergebnisse, ähnlich wie die Ergebnisse der Vorgruppe, kaum Abwertungstendenzen zeigen, wurde zur weiteren Berechnung statt den *Fähigkeits-minus-Glück-Indices* lediglich die Skala *Fähigkeit* des AGB herangezogen. Diese Skala setzt sich aus den Items ‚Dadurch, dass er/sie sehr begabt ist, hat er/sie seine/ihre Stelle erreicht‘, ‚Er/Sie hat seine Stelle dadurch erreicht, dass er/sie sehr talentiert ist‘, ‚Er/Sie hat seine Stelle insbesondere durch hohe Fähigkeit erreicht‘ und ‚Durch hohe Intelligenz hat er/sie seine Stelle erreicht‘ zusammen.

5.2. Hypothese 1

Für Hypothese 1: „*Burnout und Dominanz korrelieren negativ miteinander*“ wurde eine Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson berechnet. Hierbei beträgt der Korrelationskoeffizient $r(72) = -.270$ mit einer einseitigen Signifikanz von $p = .02$ bei $n = 74$.

5.3. Hypothese 2

Hypothese 2: „*Die Dominanz vor dem Burnout ist höher als die Dominanz während des Burnouts*“ verlangt einen Mittelwertsvergleich. Hierfür wurde ein t-Test für verbundene Stichproben berechnet. Laut des zentralen Grenzwertsatzes nähert sich bei ausreichendem Stichprobenumfang die Verteilung der Stichprobenmittelwerte den Messwertdifferenzen einer Normalverteilung an (Field, 2009). Die Voraussetzung kann anhand der Gruppengröße von $n = 34$ als gegeben angesehen werden. Der t-Test zeigt den Kennwert $t(33) = .040$ mit einer zweiseitigen Signifikanz von $.97$. Der Mittelwert der Skala *DominanzAktuell* beträgt 2.00 mit

einer Standardabweichung von 0.43. Der Mittelwert der Skala *Dominanz Vorher* beträgt 1.99 mit einer Standardabweichung von 0.53. Dass der Mittelwertsvergleich kein signifikantes Ergebnis aufweist, unterstreicht auch der Korrelationskoeffizient aus den beiden Skalen $r(32) = .688$ ($p < .001$).

Da für diese Hypothese Daten von nur 34 Personen herangezogen werden können, wird ebenfalls der Wilcoxon Test durchgeführt, der sich auch für sehr kleine Gruppengrößen anbietet. Auch dieser liefert kein signifikantes Ergebnis. Der statistische Kennwert z weist $-.120$ auf, mit einer zweiseitigen Signifikanz von $p = .91$. Bei genauerer Betrachtung der Ränge zeigt der Wilcoxon Test, dass 16 Personen ihre Dominanz vor Auftritt des Burnouts als höher wahrnehmen, 13 Personen als niedriger und 5 Personen können keinen Unterschied in ihrer Dominanz durch Auftritt des Burnouts wahrnehmen.

Bei Durchführung des t-Testes, separiert nach Geschlechtern, lassen sich ebenfalls keine signifikanten Ergebnisse ausmachen. Für Männer beträgt der statistische Kennwert $t(6) = -1.09$ bei einer zweiseitigen Signifikanz von $p = .32$. Für Frauen ist $t(26) = .528$ und $p = .60$ (zweiseitig).

5.4. Hypothese 3

Für Hypothese 3: „*Personen, die viel Dominanz aufweisen, zeigen eine niedrigere Aufwertung von Stimuluspersonen, als Personen, die wenig Dominanz aufweisen*“ wurde die Stichprobe in Personen mit viel und Personen mit wenig Dominanz aufgeteilt. Dies geschah durch die Berechnung des Medians für die Skala *DominanzAktuell*, welcher 2.0 beträgt. Demnach wurden Personen mit Werten in der Dominanz niedriger als 2.0 einer niedrigen Dominanz, Personen mit Werten über 2.0 einer hohen Dominanz zugeordnet.

Des Weiteren wurde ein t-Test für unabhängige Stichproben berechnet. Die Voraussetzung der Varianzhomogenität wurde mittels Levene-Test geprüft ($p \geq .05$) und kann als gegeben angesehen werden. Die Testvariable ist hierbei die Fähigkeitsattribution, Skala *Fähigkeit*. Die Gruppierungsvariable stellt die Unterscheidung zwischen hoher und niedriger Dominanz dar. Mit den Kennwerten $t(71) = 1.39$ und $p = .17$ (zweiseitig) liefert der t-Test keine signifikanten Ergebnisse. Der Mittelwert von Personen mit wenig Dominanz ($n = 54$) auf der Skala *Fähigkeit*

beträgt 5.27 ($SD = 0.82$) und Personen mit viel Dominanz ($n = 19$) weisen einen Mittelwert auf der Skala *Fähigkeit* von 4.96 ($SD = 0.88$) auf.

Der Mittelwertsvergleich wird auch separiert nach Geschlechtern durchgeführt. Hierbei ergeben sich mit den Kennwerten $t(21) = 1.27$ und $p = .22$ (zweiseitig) für die Männer und $t(48) = 0.84$ und $p = .41$ (zweiseitig) für die Frauen ebenfalls keine signifikanten Ergebnisse. In Tabelle 6 sind die Mittelwerte im Geschlechtervergleich einzusehen.

Tabelle 6

Mittelwertsvergleich für die Skala Fähigkeit von Personen mit niedriger und hoher Dominanz im Geschlechtervergleich.

Geschlecht	t-Wert	p(zweiseitig)	Dominanz in 2 Stufen	n	M	SD
Männlich	1.27	0.22	Niedrig	17	4.88	0.92
			Hoch	6	4.31	0.99
Weiblich	0.84	0.41	Niedrig	37	5.46	0.72
			Hoch	13	5.26	0.68

Anmerkung: Die Testvariable bildet die Fähigkeitsattribution, Skala *Fähigkeit*. Die Gruppierungsvariable ist die Unterscheidung zwischen hoher und niedriger Dominanz.

5.5. Hypothese 4

Hypothese 4: „Männer, die wenig aufwerten, weisen höhere Dominanzwerte auf, als Frauen, die wenig aufwerten“ verlangte eine Aufteilung der Stichprobe in Personen, die viel Fähigkeitsattribution aufweisen und Personen, die wenig auf Fähigkeit attribuieren. Hierfür wurde erneut der Median als Cut-Off Wert herangezogen, welcher 5.5 beträgt. Aufgrund der sich daraus ergebenden kleinen Gruppengrößen wurde der Mann-Whitney-Test durchgeführt. Dieser wird mit den Kennwerten für

Personen, die wenig aufwerten, $z = -.27$ und $p = .78$ (zweiseitig) nicht signifikant. Auch die Kennwerte der Personen, die viel aufwerten, sind mit $z = -1.77$ und $p = .08$ (zweiseitig) nicht signifikant. Tabelle 7 und 8 zeigen die Ränge der Skala *DominanzAktuell* im Geschlechtervergleich für Personen, die wenig und Personen, die viel aufwerten.

Tabelle 7

Ränge des Mann-Whitney-Tests von Personen mit wenig Fähigkeitsattribution im Geschlechtervergleich

	Geschlecht	n	Mittlerer Rang	Rangsumme
Dominanz aktuell	männlich	13	14.96	194.50
	weiblich	15	14.10	211.50
	gesamt	28		

Tabelle 8

Ränge des Mann-Whitney-Tests von Personen mit viel Fähigkeitsattribution im Geschlechtervergleich

	Geschlecht	n	Mittlerer Rang	Rangsumme
Dominanz aktuell	männlich	10	29.45	294.50
	weiblich	35	21.16	740.50
	gesamt	45		

Bei Durchführung eines t-Tests, um einen genaueren Blick auf die Mittelwerte erhalten zu können, werden die Kennwerte für Personen, die wenig auf Fähigkeit attribuieren, ebenfalls nicht signifikant ($t(26) = 0.37$; $p = .72$ (zweiseitig)). Die Mittelwerte der Personen, die viel aufwerten, unterscheiden sich im Geschlechtervergleich jedoch signifikant ($t(34) = 2.87$; $p = .01$). Der Mittelwert der

Dominanz von männlichen Personen, die viel auf Fähigkeit attribuieren ($n = 10$) beträgt 2.21 ($SD = 0.23$) und von weiblichen Personen ($n = 35$) 1.89 ($SD = 0.50$).

Für die Überprüfung, ob Männer insgesamt in der erhobenen Stichprobe höhere Dominanzwerte aufweisen als Frauen, wurde ein t-Test bei unabhängigen Stichproben durchgeführt. Demnach sind die Mittelwerte der Männer auf der Skala *DominanzAktuell* signifikant höher als die der Frauen ($t(54) = 2.09$; $p = .04$).

5.6. Hypothese 5

Für Hypothese 5 „*Burnout und Dominanz, sowie deren Wechselwirkung haben einen Einfluss auf die Fähigkeitsattribution*“ wurde eine lineare Regression mit der Skala *Fähigkeit* als abhängige Variable und dem *MBI-Gesamtscore*, der Skala *DominanzAktuell*, sowie der Wechselwirkung dieser beiden Skalen als unabhängige Variablen, berechnet. Die Voraussetzungen der Varianzhomogenität und Normalverteilung kann als gegeben betrachtet werden. Die Ergebnisse werden mit dem statistischen Kennwert für die Regression $F(69) = 3.48$ signifikant ($p = .01$). Das Bestimmtheitsmaß R^2 weist einen Wert von .17 auf und kann somit als mittlere Effektstärke (Cohen, 1992) angesehen werden. Nur der Einfluss des Geschlechts auf die abhängige Variable *Fähigkeit* wird mit $t(69) = 3.02$ und $p < .01$ signifikant. Tabelle 7 zeigt die Koeffizienten der linearen Regression.

Tabelle 9

Koeffizienten der linearen Regression

	nicht standardisierte Koeffizienten		standardisierter Koeffizient		
	Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta	T	p
(Konstante)	5.87	1.53		3.82	.00
Dominanz	-.74	.68	-.41	-1.72	.29
Burnout	-.37	.45	-.38	-.82	.41

Fortsetzung Tabelle 9

Koeffizienten der linearen Regression

	nicht standardisierte Koeffizienten		standardisierter Koeffizient		
	Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta	T	p
Geschlecht	.62	.21	.34	3.02	.00
WW	-.14	.02	.35	.69	.49

Anmerkung. Unter WW ist die Wechselwirkung zwischen *Burnout* und *Dominanz* zu verstehen. Die abhängige Variable bildet die Skala *Fähigkeit*.

6. Zusammenfassung und Diskussion

Ziel der Untersuchung war, den Einfluss des Persönlichkeitsmerkmals Dominanz auf Burnout, sowie auf den Attraktivitäts-Geschlechts-Bias zu beleuchten. Ebenfalls wurde das Augenmerk darauf gerichtet, inwiefern Burnout und soziale Vergleiche in Zusammenhang stehen.

Hypothese 1

Euwema et al. (2007) konnten feststellen, dass Polizeibeamte, die unter Burnout-Symptomen leiden, in Konfliktsituationen einen Rückgang an Dominanz zeigen. Aufgrund dessen wurde davon ausgegangen, dass Burnout und die Ausprägung an Dominanz negativ miteinander korrelieren. Mit einer schwachen, negativen Korrelation ($r(72) = -.270, p = .02$) konnte die Hypothese 1, „Burnout und Dominanz korrelieren negativ miteinander“, signifikant bestätigt werden.

Hypothese 2

Des Weiteren wurde vermutet, dass die eigene Dominanz vor Auftritt des Burnouts als höher wahrgenommen wird, als während des Burnouts. So konnten Euwema et al. (2007) aufzeigen, dass die Dominanz bei Polizeibeamten vor dem Burnout höher ist als währenddessen. Die Hypothese 2, „Die Dominanz vor dem Burnout ist höher als die Dominanz während des Burnouts“ konnte jedoch nicht signifikant bestätigt werden. Die Mittelwerte der Skalen *DominanzVorher* und *DominanzAktuell* unterscheiden sich nicht signifikant voneinander. Bei genauerer Betrachtung der Ränge, lässt sich durch den Wilcoxon Test aber erkennen, dass 16 Personen ihre Dominanz vor Auftritt des Burnouts als höher wahrnehmen, als während des Burnouts. 13 Personen sehen ihre Dominanz vor der Burnout-Symptomatik als niedriger an, als währenddessen und 5 Personen konnten keinen Unterschied in ihrer Dominanz feststellen. Auch im Geschlechtervergleich konnte kein signifikanter Wert festgestellt werden. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass die Ergebnisse eventuell auch der kleinen Gruppengröße geschuldet sein können. Des Weiteren wurde die Skala *DominanzVorher* retrospektiv erhoben, was ebenfalls zu verzerrten Ergebnissen aufgrund von Erinnerungslücken bei den StudienteilnehmerInnen führen kann.

Eine weitere mögliche Erklärung für das hypothesenkonträre Ergebnis ist die Betrachtung des Persönlichkeitsmerkmals der Dominanz als *trait*. So ordnen beispielsweise McAdams & Dan (1995) die Persönlichkeitseigenschaft Dominanz als ein *trait* ein und führen an, dass *trait-Effekte* oftmals stärker sind als Situationseffekte. Dementsprechend bliebe die Dominanz über verschiedene Lebenssituationen hinweg konstant und ändere sich auch nicht mit Eintritt einer Burnout-Symptomatik. Die Auffassung der Dominanz als stabiles *trait* ist somit eine mögliche Argumentation für die nicht signifikanten Ergebnisse des Mittelwertsvergleichs von Skala *DominanzVorher* und Skala *DominanzAktuell*.

Attraktivitäts-Geschlechts-Bias

Die typischen Auf- und Abwertungstendenzen des Attraktivitäts-Geschlechts-Bias⁴ (Agthe et al., 2008) wurden in der vorliegenden Untersuchung nicht festgestellt. Nach Agthe et al. (2008) rufen attraktive, gleichgeschlechtliche Personen negative Emotionen bei ihren BetrachterInnen hervor, werden gemieden und abgewertet. Gegengeschlechtliche Personen hingegen werden glorifiziert (Agthe et al, 2008). Insofern wurde vermutet, dass männliche Studienteilnehmer den Erfolg der attraktiven, weiblichen Stimulusperson vermehrt auf Fähigkeit attribuieren und Frauen diese Aufwertung bei der männlichen, attraktiven Stimulusperson zeigen. Eine Abwertung wurde bei den weiblichen Probanden gegenüber der attraktiven, weiblichen Stimulusperson und bei den männlichen Probanden gegenüber der männlichen, attraktiven Stimulusperson erwartet. Dies konnte jedoch in der erhobenen Stichprobe nicht festgestellt werden. Die Ergebnisse sprechen lediglich dafür, dass Frauen im Allgemeinen wohlwollender beurteilen als Männer. Nur die Bedingung ‚weiblich, attraktiv‘ lässt in der Fähigkeitsattribution keine geschlechtsspezifischen Unterschiede erkennen. Milfont & Sibley (2015) konnten in ihrer Studie feststellen, dass Frauen empathischer sind und weniger soziale Dominanz zeigen als Männer. Insofern ist denkbar, dass Frauen ein stärkeres Mitgefühl, im Sinne von höherer Fähigkeitsattribution gegenüber den Stimuluspersonen, zeigen. Dies stellt eine mögliche Erklärung für die stärker wohlwollende Beurteilung der Stimuluspersonen durch weibliche Studienteilnehmer dar. Abwertungstendenzen im Sinne einer vermehrten Zuschreibung des Erfolgs der Stimuluspersonen auf Glück, kommen in der vorliegenden Stichprobe nur sehr

vereinzelt vor. Eine mögliche Erklärung für die überwiegende Fähigkeitszuschreibung ist eine sozial erwünschte Beantwortung der Items des AGB.

Hypothese 3

Laut der Sozialen Dominanztheorie (Pratto et al., 1994) ist es Ziel, die Überlegenheit und die Macht der eigenen Gruppe zu sichern. Wer einen höheren Status innehat, ist motiviert, diesen auch zu bewahren. Der Schutz von Macht und Status wird über die Unterdrückung von anderen gewährleistet (Hadjar, 2004). In diesem Sinne wurde vermutet, dass Personen, die hohe Werte auf der Skala *DominanzAktuell* aufweisen, sich durch die Präsentation von erfolgreichen und attraktiven Personen, in ihrem Status herabgesetzt fühlen und stärkere Abwertungstendenzen, bzw. weniger Aufwertungstendenzen diesen Personen gegenüber zeigen. Hypothese 3, „Personen, die viel Dominanz aufweisen, zeigen eine niedrigere Aufwertung von Stimuluspersonen, als Personen, die wenig Dominanz aufweisen“, wurde jedoch nicht bestätigt. Auch die separate Betrachtung der Geschlechter lieferte keine signifikanten Ergebnisse. Hierbei sollte noch einmal festgehalten werden, dass die erhobene Stichprobe kaum Abwertungstendenzen aufweist. Aus diesem Grund wurde nur die Unterscheidung zwischen wenig und viel Zuschreibung auf Fähigkeit vorgenommen.

Buunk et al. (2001) führen an, dass Aufwärtsvergleiche deshalb positive Gefühle auslösen, da sich die bewertenden Personen mit den Stimuluspersonen identifizieren können. Sie fühlen sich an einen eigenen Erfolg erinnert oder sehen ihre Ziele im Erfolg von anderen Personen. Insofern ist es möglich, dass sich die Personen mit höheren Dominanzwerten nicht in ihrer Dominanz herabgesetzt oder von den erfolgreichen Stimuluspersonen bedroht fühlen, sondern sich vielmehr mit ihnen identifizieren können. Da dominante Persönlichkeitseigenschaften mit beruflichem Erfolg assoziiert werden (Renger, 2007), fällt es dominanten Personen unter Umständen leichter, sich selbst im Erfolg der anderen wiederzuerkennen oder zumindest ihre eigenen Ziele vor Augen geführt zu bekommen. Demnach werten sie die Stimuluspersonen auch stärker auf, als Personen, die weniger Dominanz aufweisen.

Hypothese 4

Der Wunsch nach Sicherung der Überlegenheit und Macht der eigenen Gruppe ist bei Männern stärker ausgeprägt als bei Frauen (Pratto et al., 1994). Des Weiteren fühlen sich Männer weniger begehrenswert als potentiellen Ehemann bzw. Partner, wenn sie sich mit einem dominanten Mann vergleichen (Gutierrez et al., 1999). Auch weisen sie höhere Werte in ihrer Dominanz auf als Frauen. (Hadjar, 2004). Aufgrund der bestehenden Literatur wurde erwartet, dass es einen Unterschied in den Dominanzwerten der beiden Geschlechter in Bezug zu ihrer Aufwertung gibt. Hypothese 4, „Männer, die wenig aufwerten, weisen höhere Dominanzwerte auf, als Frauen, die wenig aufwerten“, wurde jedoch nicht bestätigt. Die Durchführung eines Mann-Whitney-Tests lieferte keine signifikanten Ergebnisse. Die Mittelwerte auf der Skala *DominanzAktuell* unterscheiden sich bei Personen, die viel aufwerten jedoch signifikant im Geschlechtervergleich. Männer, die viel aufwerten, weisen höhere Werte in ihrer Dominanz auf als Frauen, die viel aufwerten. Generell sind die Dominanzwerte in der Stichprobe bei Personen, die viel aufwerten, höher als bei Personen, die wenig aufwerten.

Wie vermutet, weisen männliche Studienteilnehmer höhere Werte in ihrer Dominanz auf, als weibliche. Interessanterweise wird dieser Unterschied in Bezug zu Dominanz aber nur für Personen signifikant, die viel aufwerten und nicht für Personen, die wenig aufwerten. Bezugnehmend auf mögliche Erklärungen zu Hypothese 3, ist auch hierbei anzumerken, dass Personen, die viel aufwerten, generell höhere Werte in ihrer Dominanz zeigen, als Personen, die wenig aufwerten. Demnach fallen Männer, die wenig dominant sind, eher in die Gruppe der Personen, die wenig aufwerten und der geschlechtsspezifische Unterschied in den Dominanzwerten bleibt aus. Stark dominante Männer dagegen, werden der Gruppe zugeordnet, die viel aufwerten. Der Geschlechtsunterschied in den Dominanzwerten dieser Gruppe wird insofern signifikant.

Ähnlich wie Hypothese 3, sprechen auch die Ergebnisse der 4. Hypothese dafür, dass sich Personen mit erfolgsversprechenden dominanten Eigenschaften eher mit den Stimuluspersonen identifizieren können, als wenig dominante Personen.

Hypothese 5

Buunk et al. (2001) führen an, dass mit höherem Level an Burnout auch die negativen Gefühle bei Aufwärtsvergleichen stärker sind. Studien zur Auswirkung von Depressionen auf den AGB wurden bereits durchgeführt (Zweier, 2010; Galetz, 2013). Geringes sexuelles Interesse, Vermeidung von sozialen Situationen, reduzierter Selbstwert und eine Veränderung in der kognitiven Leistungsfähigkeit bei depressiven Personen (Zweier, 2010), wie auch bei Personen mit Burnout (Burisch, 2014) sprechen für geringe Werte im AGB. Galetz (2013) konnte in ihrer Studie feststellen, dass depressive Personen eher dazu neigen, niedrige Werte im AGB aufzuweisen, als beispielsweise Personen mit einer Borderline-Persönlichkeitsstörung. So wurde aufgrund der starken Überlappung von Burnout und dem Störungsbild der Depression erwartet, dass Personen mit hohem Burnoutisiko weniger starke Attributionen des Erfolgs der Stimuluspersonen auf Glück oder Fähigkeit zeigen.

Die Vermutung wurde jedoch nicht bestätigt. Die Berechnung einer Regression für Hypothese 5, „Burnout und Dominanz, sowie deren Wechselwirkung haben einen Einfluss auf die Fähigkeitsattribution“, wurde mit den statistischen Kennwerten $F(72) = 3.48$ und $p = .01$ signifikant. Auch kann mit $R^2 = .17$ von einer mittleren Effektstärke gesprochen werden. Dennoch wirkt sich in der erhobenen Stichprobe lediglich das Geschlecht signifikant auf die Fähigkeitsattribution aus. Hierbei ist allerdings auch zu beachten, dass es in der ganzen Stichprobe kaum zu Verzerrungen im Sinne des AGB kam.

6.1. Limitationen

Insgesamt ist anzumerken, dass die Gruppengrößen sehr klein ausfallen, worunter die Aussagekraft der Hypothesen gegebenenfalls leidet. Da StudentInnen die größte Berufsgruppe innerhalb der Studienstichprobe ausmachen, ist davon auszugehen, dass eine gewisse Erfahrung mit wissenschaftlichen Studien vorhanden ist. Dies führt unter Umständen zu einer Verzerrung der Ergebnisse. Auch ist in diesem Zuge die Tendenz zu sozial erwünschten Antworten zu nennen. Dies ist eine mögliche Erklärung für die sehr gering ausfallende Glücksattribution der TeilnehmerInnen.

Die Erhebung der Persönlichkeitseigenschaft Dominanz vor Eintritt der Burnout-Symptomatik durch retrospektive Fragen, könnte ebenfalls zu verzerrten Antworten geführt haben. So können Ergebnisse über einen bestimmten Zeitraum im Nachhinein nicht dieselbe Gültigkeit aufweisen, wie Ergebnisse die zu mehreren Messzeitpunkten, im Sinne einer Längsschnittstudie, erhoben werden (Mummendey & Stum, 1978; Mayer & Papastefanou, 1983). Auch wenn es einige Studien über die doch vorhandene Qualität von retrospektiv erhobenen Daten gibt (Preisendörfer, 1983; Klein & Fischer-Kerli, 2000), müssen die Ergebnisse der Skala *DominanzVorher* unter Berücksichtigung möglicher Verzerrungen, durch lückenhafte Erinnerungen der StudienteilnehmerInnen, betrachtet werden.

6.2. Ausblick

Für weitere Forschung zu dem Einfluss von Dominanz auf Burnout und soziale Vergleiche wäre es sehr sinnvoll, auf einen größeren Pool an Daten zurückgreifen zu können, damit die Gruppengrößen ebenfalls höher ausfallen und somit aussagekräftigere Ergebnisse erzielen können. Des Weiteren ist ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnisse anzustreben, um die Gültigkeit der Resultate ebenfalls zu verstärken.

Auch könnten länger andauernde Betrachtungen des Zusammenhangs zwischen einer Burnout-Symptomatik und der Persönlichkeitseigenschaft Dominanz aufschlussreiche Ergebnisse liefern. Hierbei sollten die Daten jedoch nicht retrospektiv, sondern im Sinne von Längsschnittstudien mit mehreren Messzeitpunkten, so beispielsweise in einem früheren und in einem fortgeschrittenen Stadium des Burnout-Prozesses, erhoben werden.

Unter der stark vermehrten Attribution des Erfolgs von Stimuluspersonen auf ihre Fähigkeit, litt die Erfassung von wahren Abwertungstendenzen. Für zukünftige Studien zur Thematik des AGB wäre es sinnvoll, erneut die erwarteten Auf- und Abwertungstendenzen im Sinne des AGB zu untersuchen. Hierbei wäre eine weitere Überprüfung, ob die Auf- und Abwertungstendenzen, eventuell bedingt durch die Stichprobe oder möglicher sozialer Erwünschtheit, anders auftreten als erwartet, sehr

aufschlussreich. In diesem Zusammenhang wäre eine Population interessant, welche nicht aus dem studentischen Bereich kommt.

Insgesamt konnten die Ergebnisse der vorgestellten Untersuchung bestätigen, dass Burnout und Dominanz negativ miteinander korrelieren. Deutlich wurde anhand der Studienergebnisse, dass Personen mit hohen Dominanzwerten eine stärkere Aufwertung gegenüber den Stimuluspersonen zeigen. Dementsprechend niedriger ist die Aufwertung durch Personen mit niedrigen Dominanzwerten. Diese Befunde leisten einen Beitrag zur Einordnung des Zusammenhangs von Persönlichkeitsmerkmale mit Ab- bzw. Aufwertungstendenzen. Durch die negative Korrelation von Burnout und Dominanz können sich weitere Behandlungsansätze oder Therapiemaßnahmen ableiten.

7. Literaturverzeichnis

- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2005). The relationship between job-related burnout and depressive disorders—results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of affective disorders*, 88(1), S. 55-62.
- Alarcon, G., Eschleman, K. J. & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3), S. 244–263. doi:10.1080/02678370903282600
- Allen, N. B. & Badcock, P. B. T. (2003). The Social Risk Hypothesis of Depressed Mood: Evolutionary, Psychosocial, and Neurobiological Perspectives. *Psychological Bulletin*, 129(6), S. 887 – 913.
- 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, S. 1627-1638.
- 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(2010), S. 1151 – 1154.
- Agthe, M., Spörrle, M. & Maner, J. K. (2011). Does Being Attractive Always Help? Positive and Negative Effects of Attractiveness on Social Decision Making. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(8), S. 1042 – 1054.
- Anderson, R. & Nida, S. A. (2006). Effect of physical attractiveness on opposite- and same-sex evaluations. *Journal of Personality*, 46(3), S. 401- 413.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1993). Effects of social comparison direction, threat, and self-esteem on affect, self-evaluation, and expected success. *Journal of personality and social psychology*, 64(5), S. 708.
- Ball, H. A., McGuffin, P., & Farmer, A. E. (2008). Attributional style and depression. *The British Journal of Psychiatry*, 192, S. 275 – 278.
- Beck, A. T. (1967). *Depression: Clinical, experimental, and theoretical aspects* (Vol. 32). University of Pennsylvania Press.
- Boden, J. M., Fergusson, D. M., & Horwood, L. J. (2008). Does adolescent self-esteem predict later life outcomes? A test of the causal role of self-esteem. *Development and Psychopathology*, 20(1), S. 319-339.
- Buunk, B. P., & Gibbons, F. X. (2000). Toward an enlightenment in social comparison theory. In *Handbook of Social Comparison* (pp. 487-499). Springer US.
- 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, S. 337 – 351.

- Burisch, M. (2014). *Das Burnout-Syndrom*. 5. Auflage. Heidelberg: Springer.
- Buss, D. M. (1989). Sex differences in human mate preferences: Evolutionary hypotheses tested in 37 cultures. *Behavioral and brain sciences*, 12(01), S. 1-14.
- Brenninkmeyer, 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(5), S. 873-880.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological bulletin*, 112(1), S. 155.
- Dijkstra, P., & Buunk, B. P. (2002). Sex differences in the jealousy-evoking effect of rival characteristics. *European Journal of Social Psychology*, 32(6), S. 829-852.
- Dion, K. K., Berscheid, E. & Walster, E. (1972). What is beautiful is good. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24, S. 285-290.
- Euwema, M., Kop, N. & Bakker, A. (2004). The behaviour of police officers in conflict situations: how burnout and reduced dominance contribute to better outcomes. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 18:1, S. 23-38, doi: 10.080/0267837042000209767
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7(2), S. 117-140.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Forgas, J. P., Bower, G. H., & Moylan, S. J. (1990). Praise or Blame? Affective Influences on Attributions for Achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(4), S. 809 – 819.
- Försterling, F., Preikschas, S. & Agthe, M. (2007). Ability, luck, and looks: An evolutionary look at achievement ascriptions and the sexual attributions bias. *Journal of Personality und Social Psychology*, 92(5), S. 75-88.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12(1), S. 73.
- Galetz, K. (2013). *Attraktivitäts-Geschlechts-Bias: Ein Vergleich von Borderlinepatienten mit und depressiven Patienten*. Unveröffentlichte Masterarbeit an der Otto-Friedrich-Universität, Bamberg.
- Gutierrez, S., Kenrick, D. & Partch, J. (1998). Beauty, Dominance, and the Mating Game: Contrast Effects in Self-Assessment Reflect Gender Differences in Mate Selection. Arizona State University, West.
- Hadjar, A. (2004). *Ellenbogenmentalität und Fremdenfeindlichkeit bei Jugendlichen*. *Die Rolle des Hierarchischen Selbstinteresses*. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.
- Hautzinger, M. (2005). Depressionen. In *Verhaltenstherapiemanual* (S. 465-471). Springer Berlin Heidelberg.

- Hautzinger, M., Keller, F., & Kühner, C. (2006). *Beck depressions-inventar (BDI-II)*. Frankfurt: Harcourt Test Services.
- Jackson, L. A., Hunter, J. E., & Hodge, C. N. (1995). Physical attractiveness and intellectual competence: A meta-analytic review. *Social Psychology Quarterly*, *S.* 108-122.
- Johnson, E. A., Vincent, N., & Ross, L. (1997). Self-deception versus self-esteem in buffering the negative effects of failure. *Journal of Research in Personality*, *31*(3), *S.* 385-405.
- Jones, A. M., & Buckingham, J. T. (2005). Self-esteem as a moderator of the effect of social comparison on women's body image. *Journal of social and clinical psychology*, *24*(8), *S.* 1164-1187.
- Judge, T. A., Hurst, C., & Simon, L. S. (2009). Does 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), *S.* 742.
- von Känel, R. (2008). Das Burnout-Syndrom: eine medizinische Perspektive. *Praxis*, *97*(9), *S.* 477-487.
- Klein, T., & Fischer-Kerli, D. (2000). Die Zuverlässigkeit retrospektiv erhobener Lebenslaufdaten. Analysen zur Partnerschaftsbiografie des Familiensurvey. *Zeitschrift für Soziallogie*, *4*, *S.* 294 – 312.
- Luxen, M. F., & Van De Vijver, F. J. (2006). Facial attractiveness, sexual selection, and personnel selection: When evolved preferences matter. *Journal of Organizational Behavior*, *27*(2), *S.* 241-255.
- Maner, J. K., Rouby, D. A. & Gonzaga, G. C. (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), *S.* 1315 – 1331.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, *2*, *S.* 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*, *S.* 397-422.
- Mayer, K.U., & Papastefanou, G. (1983). Arbeitseinkommen im Lebensverlauf – Probleme der retrospektiven Erfassung und empirische Materialien. *Ansätze der Lebenseinkommensanalyse*. W.Schmähl (Hrsg). Tübingen: Mohr.
- McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person?. *Journal of personality*, *63*, *S.* 365.
- Mitchell, M., Pratto, F. & Sidanius, J. (1994). In-Group Identification, Social Dominance Orientation, and Differential Intergroup Social Allocation. *The Journal of Social Psychology*, *134* (2). *S.* 151-167.

- Milfont & Sibley (2015). Empathic and social dominance orientation help explain gender differences in environmentalism: A one-year Bayesian mediation analyses. *Personality and Individual Differences*, 90, S. 85-88.
- Mummendey, H. D., & Sturm, G. (1978). Selbstbildänderungen in der Retrospektive: I. Methode und deskriptive Ergebnisse.
- Mussweiler, T., & Strack, F. (2000). The "relative self": informational and judgmental consequences of comparative self-evaluation. *Journal of personality and social psychology*, 79(1), S. 23.
- Nil, R., Jacobshagen, N., Schächinger, H., Baumann, P., Höck, P., Hättenschwiler, J., Ramseier, F., Seifritz, E. & Holsboer-Trachsler, E. (2010). Burnout – eine Standortbestimmung. *Schweizer Archiv für Neurologie und Psychiatrie*, 161(2), S.72 – 77.
- Orth, U., Robins, R., Trzesniewski, K. H., Maes, J., & Schmitt, M. (2009). Low Self-Esteem Is a Risk Factor for Depressive Symptoms From Young Adulthood to Old Age. *Journal of Abnormal Psychology*, 118(3), S. 472 – 478.
- Preisendörfer, P. (1988). Möglichkeiten und Probleme einer quantitativen Lebensverlaufsforschung. *Pragmatische Soziologie. Beiträge zur wissenschaftlichen Diagnose und praktische Lösung gesellschaftlicher Gegenwartsproblematik*. H.Kreutz (Hrsg). S. 377 – 382. Opladen: Leske & Budrich.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of personality and social psychology*, 67(4), S. 741.
- Probst, J. C. (2013). Die Bindungsambivalenz und der Attraktivitäts-Geschlechts-Bias bei Patientinnen mit Borderline-Persönlichkeitsstörung. Unveröffentlichte Masterarbeit an der Otto-Friedrich-Universität, Bamberg.
- Psychrembel, W., Dornblüth, O. (Hrsg.). (2007). *Klinisches Wörterbuch*. 261.; neu bearb. Auflg. Berlin, New York: de Gruyter.
- Renger, F. (2007). Erfolgreich im Beruf, nicht nur eine Sache der Ausbildung sondern auch der Persönlichkeit?.
- Salisch, M. Peer-Ablehnung, Wettbewerbsorientierung und Probleme bei der Zusammenarbeit von gleichaltrigen Kindern. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 2 (2002), S. 89-101.
- Sadalla, E. K., Kenrick, D. T., & Vershure, B. (1987). Dominance and heterosexual attraction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(4), S. 730.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. (2008). *Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)*. Wien/Mödling: Schuhfried.
- Schneewind, K. & Graf, J. (1998). *16 Persönlichkeits-Faktoren-Test (16PF-R)*. Bern, Göttingen: Huber.
- Thornton, D. A., & Arrowood, A. J. (1966). Self-evaluation, self-enhancement, and the locus of social comparison. *Journal of Experimental Social Psychology*, 1, S. 40-48.

- VanderZee, K., Buunk, B., & Sanderman, R. (1996). The relationship between social comparison processes and personality. *Personality and Individual Differences*, 20(5), S. 551-565.
- Vohs, K. D., & Heatherton, T. F. (2004). Ego threat elicits different social comparison processes among high and low self-esteem people: Implications for interpersonal perceptions. *Social Cognition*, 22(1), S. 168-191.
- Walsh, A. (1991). Self-esteem and sexual behavior: Exploring gender differences. *Sex Roles*, 25, S. 441 – 450.
- Wirtz, M. A., & Strohmer, J. (2013). *Dorsch Lexikon der Psychologie*. H. Huber.
- Zweier, K. (2010). To be with you. Der Einfluss des Wunsches nach sozialer Nähe und weiterer Faktoren auf den Attraktivitäts-Geschlechts-Bias. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Ludwig-Maximilian-Universität, München.

8. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Deskriptivstatistische Kennwerte der erhobenen Stichprobe	28
Tabelle 2:	Deskriptivstatistische Kennwerte der von Burnout gefährdeten Personen	30
Tabelle 3:	Deskriptivstatistische Kennwerte für die Attraktivitätsbeurteilung in Abhängigkeit des Geschlechts und der Bedingung	31
Tabelle 4:	Deskriptivstatistische Kennwerte für die Altersbeurteilung in Abhängigkeit des Geschlechts und der Bedingung	32
Tabelle 5:	Mittelwerte der Fähigkeits-minus-Glück-Indices für alle Bedingungen im Geschlechtervergleich	34
Tabelle 6:	Mittelwertsvergleich für die Skala Fähigkeit von Personen mit niedriger und hoher Dominanz im Geschlechtervergleich	38
Tabelle 7:	Ränge des Mann-Whitney-Tests von Personen mit wenig Fähigkeitsattribution im Geschlechtervergleich	39
Tabelle 6:	Ränge des Mann-Whitney-Tests von Personen mit viel Fähigkeitsattribution im Geschlechtervergleich	39
Tabelle 7:	Koeffizienten der linearen Regression	40

9. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Stimuluspersonen des AGB: männlich attraktiv, männlich unattraktiv, weiblich attraktiv, weiblich unattraktiv	26
Abbildung 2:	Beispiel einer Coverstory	26

10. Anhang

SOZIODEMOGRAFISCHE DATENERHEBUNG

Sehr geehrte/r StudienteilnehmerIn,

wir freuen uns über Ihr Interesse an unserer Studie zum Thema *Arbeitsbelastung, Erschöpfungserscheinungen und Burnout* !

Die Bearbeitungsdauer des folgenden Fragebogens beträgt etwa 15 Minuten.

Selbstverständlich werden all Ihre Daten vertraulich behandelt. Die Teilnahme an der Untersuchung ist freiwillig. Sie können den Fragebogen zu jeder Zeit und ohne Angabe von Gründen abbrechen. Es entstehen Ihnen dadurch keine Nachteile.

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

1. Wie alt sind Sie?

Bitte geben Sie Ihr Alter in Jahren an.

2. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

- Männlich
- Weiblich

3. Bitte geben Sie Ihre sexuelle Orientierung an.

- Heterosexuell
- Homosexuell
- Bisexuell
- Anderes

4. Bitte geben Sie Ihren derzeitigen Familienstand an.

- alleinstehend
- in Partnerschaft (getrennt lebend)

- in Partnerschaft (zusammen lebend)
- verheiratet
- geschieden
- verwitwet

5. Bitte geben Sie Ihre Staatsangehörigkeit an.

- Österreich
- Deutschland
- Anderes

6. Sind Sie aktuell berufstätig?

- ja
- nein

7. Wie viele Arbeitsstunden absolvieren Sie pro Woche?

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

8. Welchen Beruf üben Sie derzeit aus?

- SchülerIn/StudentIn
- Auszubildender/Auszubildende
- Beamter/Beamtin
- Angestellter/Angestellte
- Selbständig
- Anderes
- nicht berufstätig

9. Bitte geben Sie Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung an.

- 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

10. Wie viele Aus-/Weiterbildungsstunden absolvieren Sie pro Woche?

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

11. Bitte geben Sie Ihr monatliches Nettoeinkommen an.

- < 500€
- 501 bis < 1001€
- 1001 bis < 2001€
- 2001 bis < 3501€
- 3501 bis < 5001€
- 5001€ und mehr
- keine Angabe

12. Liegt bei Ihnen eine Psychiatrische Diagnose vor?

- ja
- nein

13. Welche Psychiatrische Diagnose liegt bei Ihnen vor?

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

14. Nehmen Sie aktuell Psychopharmaka (z.B. Antidepressiva, etc.) ein?

- ja
- nein

15. Welche Psychopharmaka nehmen Sie zur Zeit ein?

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

16. Konsumieren Sie derzeit illegale Substanzen?

- ja

- nein

17. Welche illegale Substanzen konsumieren Sie aktuell?

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

18. Haben Sie bereits Psychotherapieerfahrung?

- ja
 nein

19. Bitte geben Sie ihr insgesamtes Psychotherapieausmaß in Stunden an.

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

20. Befinden Sie sich aktuell in psychotherapeutischer Behandlung?

- ja
 nein

21. Befinden Sie sich zur Zeit in ärztlicher Behandlung?

- ja
 nein

22. Leiden Sie unter Symptomen von Arbeitsbelastung, Erschöpfungserscheinungen oder Burnout?

- ja
 nein

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

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

- Arbeitstag vor mir habe.
- Den ganzen Tag zu arbeiten, ist für mich wirklich anstrengend.
- Ich kann die Probleme, die in meiner Arbeit entstehen, effektiv lösen.
- Ich habe das Gefühl, dass ich einen effektiven Beitrag für mein Unternehmen leiste.
- Seit ich diesen Job habe, habe ich weniger Interesse an meiner Arbeit.
- Meine Begeisterung für meine Arbeit hat abgenommen.
- Ich leiste meiner Meinung nach gute Arbeit.
- Ich bin in guter Stimmung, wenn ich in meiner Arbeit etwas erreicht habe.
- Ich möchte nur meine Arbeit tun und in Ruhe gelassen werden.
- Ich bin zynischer darüber geworden, ob ich mit meiner Arbeit irgendeinen Beitrag leiste.
- Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit.
- Bei meiner Arbeit bin ich sicher, dass ich die Dinge effektiv erledige.

Bitte geben Sie ihre Email-Adresse an, damit wir Sie für eine Terminvereinbarung bei uns an der Uni Wien kontaktieren können. Vielen Dank!

ERHEBUNG DER SKALA E DES 16PF R

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen.

Sie können Ihre Antwort zwischen drei Alternativen wählen, wobei die mittlere Alternative immer eine Fragezeichen ist. Kreuzen Sie das Fragezeichen bitte immer nur dann an, wenn weder die eine noch die andere Antwort besser zu Ihnen passt.

Bitte beantworten Sie die Fragen spontan. Es gibt auch hier keine richtigen oder falschen Antworten.

Wenn andere etwas tun, das mich stört, mache ich meistens folgendes:

- ich lasse es gut sein
- ?
- ich bringe es ihnen gegenüber zur Sprache

Andere halten mich eher für

- kooperativ und anpassungsfähig
- ?
- bestimmt und durchsetzungsfähig

Wenn andere etwas falsch machen, sage ich ihnen meistens, was ich denke.

- stimmt
- ?
- stimmt nicht

Wenn eine höfliche und angenehme Art nichts bringt, kann ich hart sein und einen schärferen Ton anschlagen, wenn es sein muss.

- stimmt
- ?
- stimmt nicht

Für mich ist es ganz klar, mich zu beschweren, wenn ich in einem Restaurant schlecht bedient werde oder schlechtes Essen bekomme.

- stimmt
- ?
- stimmt nicht

Wenn andere meinen Standpunkt nicht teilen, kann ich sie meistens von meiner Meinung überzeugen.

- stimmt
- ?
- stimmt nicht

Wenn ich merke, dass jemand einen Denkfehler macht, tue ich meistens folgendes:

- ich weise darauf hin
- ?
- ich lasse es auf sich beruhen

Ich gehöre zu den Leuten, die sich nicht so leicht etwas gefallen lassen.

- stimmt, ich lasse mir nicht so leicht etwas gefallen
- ?
- stimmt nicht

Ich fühle mich bei einer Aufgabe nicht wohl, die rasches Handeln erfordert und dabei andere Menschen beeinträchtigt.

- stimmt, dabei fühle ich mich nicht wohl
- ?
- stimmt nicht, das macht mir nichts aus

Ich glaube, dass es mir besser gelingt,

- Herausforderungen mutig zu begegnen
- ?
- auf die Wünsche anderer Rücksicht zu nehmen

In Konfliktsituationen gehöre ich eher zu denen, die

- selbstbewusst auf ihre Meinung bestehen
- ?
- des lieben Friedens willen nachgeben

RETROSPEKTIVE ERFASSUNG DER DOMINANZ VOR EINTRITT DES BURNOUTS

Denken Sie an die Zeit VOR ihrer Burnout-Erkrankung/ VOR ihren Erschöpfungssymptomen.

Wählen Sie die Antwortalternativen für untenstehende Fragen bitte dahingehend aus, wie Sie VOR ihrer Burnout-Erkrankung/ VOR ihren Erschöpfungssymptomen geantwortet hätten.

Wenn andere etwas getan haben, das mich störte, machte ich meistens folgendes:

- ich ließ es gut sein
- ?
- ich brachte es ihnen gegenüber zur Sprache

Andere hielten mich eher für

- kooperativ und anpassungsfähig
- ?
- bestimmt und durchsetzungsfähig

Wenn andere etwas falsch gemacht haben, sagte ich ihnen meistens, was ich dachte.

- stimmt

- ?
- stimmt nicht

Wenn eine höfliche und angenehme Art nichts gebracht hat, konnte ich hart sein und einen schärferen Ton anschlagen, wenn es sein musste.

- stimmt
- ?
- stimmt nicht

Für mich ist es ganz klar gewesen, mich zu beschweren, wenn ich in einem Restaurant schlecht bedient wurde oder schlechtes Essen bekam.

- stimmt
- ?
- stimmt nicht

Wenn andere meinen Standpunkt nicht geteilt haben, konnte ich sie meistens von meiner Meinung überzeugen.

- stimmt
- ?
- stimmt nicht

Wenn ich merkte, dass jemand einen Denkfehler gemacht hatte, tat ich meistens folgendes:

- ich wies darauf hin
- ?
- ich ließ es auf sich beruhen

Ich gehörte zu den Leuten, die sich nicht so leicht etwas gefallen haben lassen.

- stimmt, ich ließ mir nicht so leicht etwas gefallen
- ?
- stimmt nicht

Ich fühlte mich bei einer Aufgabe nicht wohl, die rasches Handeln erforderte und dabei andere Menschen beeinträchtigte.

- stimmt, dabei fühlte ich mich nicht wohl
- ?
- stimmt nicht, das machte mir nichts aus

Ich glaube, dass es mir besser gelang,

- Herausforderungen mutig zu begegnen
- ?
- auf die Wünsche anderer Rücksicht zu nehmen

In Konfliktsituationen gehörte ich eher zu denen, die

- selbstbewusst auf ihre Meinung bestehen
- ?
- des lieben Friedens willen nachgeben

ERFASSUNG DES AGBStimuluspersonen und fiktive Coverstorys

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



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



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

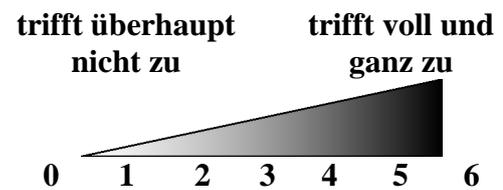


Julia M. ist seit 2 Jahren als Journalistin für einen privaten Radiosender „Radio Play“ tätig. Zu ihren Lieblingsfächern zählten während der Schule Deutsch und Musik, weswegen sie in dieser und der späteren Studienzeit in regelmäßigen Abständen freie Beiträge für die Homepage des Radiosenders verfasste. Dabei stand sie in regem Austausch mit ihren Kollegen und konnte ihrer Kreativität freien Lauf lassen. Nach der Reifeprüfung an einem neusprachlichen Gymnasium, entschied sie sich für das Studium Journalismus und Medienmanagement an der Fachhochschule. Nach erfolgreichem Abschluss ihres Studiums bot „Radio Play“ ihr eine Stelle als Redakteurin an, da sie mit ihrer kommunikationsorientierten und eigenverantwortlichen Arbeitsweise sehr gut bei den Kollegen ankommt. Zu ihren bevorzugten Aufgaben zählen Recherchetätigkeiten zu aktuellen Themen und Ereignissen sowie die Aufarbeitung und Zusammenfassung für die Moderatoren. Aufgrund ihres großen Interesses an Tanz und Musik, probt sie seit einigen Jahren mit ihrer Tanzgruppe. Ihre freien Stunden verbringt sie gerne bei Buchlesungen und bei Theatervorstellungen.

Wie alt schätzen Sie die Person ein: Jahre

Distraktorfragen

Es folgen zunächst einige Fragen zu Ihrer Einschätzung des kreativen Berufsfeldes im Allgemeinen.



Hätten Sie selbst Interesse an einem Job im kreativen Bereich?

0 1 2 3 4 5 6

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

0 1 2 3 4 5 6

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

0 1 2 3 4 5 6

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

0 1 2 3 4 5 6

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

- Er hat seine Stelle durch günstige äußere Umstände erreicht.
- Wenn sich die Gelegenheit dazu bieten würde, würde ich gern einmal etwas mit ihm zusammen unternehmen.
- Ich habe ein gutes Gefühl deswegen, weil er beruflich so erfolgreich ist.
- Ich finde ihn nett.
- Ich glaube, die Person ist gut dazu in der Lage in einem Team zu arbeiten.
- Durch hohe Intelligenz hat er seine Stelle erreicht.
- Durch Zufall hat er seine Stelle erreicht.
- Mit ihm würde ich gerne im Rahmen eines Projekts kooperieren.
- Ich empfinde es als positiv, dass er einen so Erfolg versprechenden beruflichen Werdegang vorweisen kann.
- Ich finde ihn menschlich angenehm.
- Meiner Meinung nach hat die Person die Fähigkeit mit schwierigen sozialen Situationen umzugehen.

Einschätzung der eigenen Attraktivität, sowie
Attraktivitätsbeurteilung der Stimulusperson (am Beispiel einer
männlichen Stimulusperson)

Es folgen nun noch einige Fragen in denen Sie Ihre eigene Attraktivität und die der vorgestellten Person einschätzen sollen:

gar nicht attraktiv **sehr attraktiv**

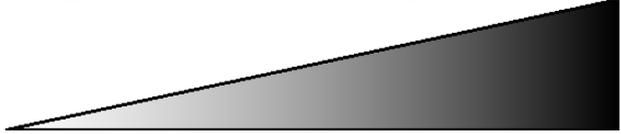


0 **1** **2** **3** **4** **5** **6**

Wie äußerlich attraktiv finden Sie ihn? 0 1 2 3 4 5 6

Wie äußerlich attraktiv finden Sie sich selbst? 0 1 2 3 4 5 6

gar nicht gutaussehend **sehr gutaussehend**



0 **1** **2** **3** **4** **5** **6**

Als wie gut aussehend stufen Sie ihn ein? 0 1 2 3 4 5 6

Als wie gut aussehend stufen Sie sich selbst ein? 0 1 2 3 4 5 6

gar nicht anziehend **sehr anziehend**



0 **1** **2** **3** **4** **5** **6**

Im Vergleich zu einer durchschnittlichen Person ist er äußerlich... 0 1 2 3 4 5 6

Im Vergleich zu einer durchschnittlichen Person bin ich äußerlich

gar nicht

sehr



Wie sehr entspricht er dem gängigen Schönheitsideal?

Wie sehr entsprechen Sie dem gängigen Schönheitsideal?

Erfassung der Mating Motivation

Bitte geben Sie nun an, in welchem Ausmaß folgende Fragen, bezüglich Partnerschaft, auf Sie zutreffen. Wir bitten nun auch wieder männliche Teilnehmer diese zu beantworten:

**Trifft
voll und
ganz zu**

**Trifft
Überhaupt
nicht zu**

Für mich ist es sehr wichtig, eine(n) Partner(in) zu haben.

Für mich ist eine Partnerschaft ein wesentlicher Bestandteil eines erfüllten Lebens.

Ich möchte eine Partnerschaft haben bzw. meine Partnerschaft erhalten.

Ohne eine Beziehung fehlt etwas in meinem Leben.

Lebenslauf

■ Persönliche Daten

Name: Mirjam Griesinger
Geburtsort: Sinsheim, Deutschland (13.06.1990)

■ Ausbildung

Seit Oktober 2013 Universität Wien, Psychologie (MA im Bereich
Gesundheit, Entwicklung, Förderung)
Oktober 2010 – Oktober 2013 Universität Wien, Psychologie (BA)
2000 - 2009 Lise – Meitner Gymnasium, Königsbach-Stein
1997 - 2000 Grundschule Nöttingen

■ berufliche Erfahrungen

- Juli bis September 2014: 8-wöchiges Pflichtpraktikum in der Klinik für Psychosomatik und Psychotherapie im Diakonissenkrankenhaus in Karlsruhe-Rüppurr
 - Beiwohnen von Gruppentherapien, Bewegung-, Kunst- und Musiktherapien, Teilhabe an Teambesprechungen und Supervision
- März bis Juni 2013: Praktikum im Diakonie Flüchtlingsdienst Wien
 - Bezugsbetreuung eines Asylbewerbers mit psychiatrischer Erkrankung
- Juli bis September 2012 und Februar 2013 Aushilfsarbeiten im Evangelischen Kindergarten Nöttingen

