

Wacker, Eva

Article — Published Version

Zusammenhänge von Burnout, Geschlechtsidentität und Geschlecht

Zeitschrift für Arbeitswissenschaft

Provided in Cooperation with:

Springer Nature

Suggested Citation: Wacker, Eva (2023) : Zusammenhänge von Burnout, Geschlechtsidentität und Geschlecht, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, ISSN 2366-4681, Springer, Berlin, Heidelberg, Vol. 77, Iss. 4, pp. 640-651,
<https://doi.org/10.1007/s41449-023-00390-6>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/307770>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Zusammenhänge von Burnout, Geschlechtsidentität und Geschlecht

Eva Wacker^{1,2}

Angenommen: 18. Oktober 2023 / Online publiziert: 7. November 2023
© The Author(s) 2023

Zusammenfassung

In vorhergehenden Studien wurden Zusammenhänge der Passung in Feminität und Maskulinität zwischen Person und Arbeitsumwelt mit Burnout aufgedeckt. Es wird geprüft, ob diese eine Erklärung für gewöhnlich höhere Burnout-Werte bei Frauen liefern können.

In einer Querschnittsstudie mit 889 Personen (nicht-repräsentative selbstselektive Stichprobe) – 516 Frauen (58%), 373 Männer (42%) im Alter 19–70 Jahren ($M=29,86$; $S=7,67$), wurde Geschlechtstypizitätsskala (GTS+) zur Messung von Feminität und Maskulinität als Merkmale der Persönlichkeit und Arbeitsumgebung eingesetzt. Darauf aufbauend wurden die Teilnehmenden in vier Gruppen eingeteilt, in denen Geschlechtsgruppen-Anteile sowie Burnout-Werte (erhoben mit DearEmployee-Survey) verglichen wurden.

Der Anteil der Frauen sowie Burnout-Werte waren in der Gruppe mit der schlechtesten Person-Umwelt-Passung erwartungsgemäß am höchsten. In der Gruppe mit theoriegeleitet den besten Ressourcen (hohe Feminität und Maskulinität) lagen keine Geschlechtseffekte auf Burnout vor. Es konnten hier jedoch nicht die niedrigsten Burnout-Werte nachgewiesen werden.

P-E Fit in Feminität und Maskulinität kann eine Erklärung für höhere Burnout-Werte bei Frauen liefern und ist möglicherweise besser geeignet, um Burnout zu untersuchen als Geschlecht.

Praktische Relevanz: Seit 2012 sind die Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland aufgrund von Burnout um mehr als 50% gestiegen. Frauen berichten stets höhere Burnout-Werte und sind aufgrund von Burnout doppelt so lang krankgeschrieben wie Männer (Meyer et al. 2022).

Schlüsselwörter Geschlechtsrollen-Selbstkonzept · Person-Environment-Fit · Burnout

Interrelations between burnout, gender role orientation and gender

Abstract

Previous studies revealed correlations between burnout and the fit of a person and their work environment in femininity and masculinity. The study examines whether these can explain why women usually report higher levels of burnout.

In a cross-sectional study with 889 subjects (non-representative self-selective sample)—516 women (58%), 373 men (42%) aged 19–70 years ($M=29.86$; $S=7.67$), femininity and masculinity were detected by Gender Typicity Scale (GTS+) as subjective characteristics of personality and work environment. Based on this, the participants were divided into four groups where gender group proportions and burnout values (measured by DearEmployee Survey) were compared.

It was confirmed that the proportion of women and burnout values are the highest in the group with the worst person-environment fit (high femininity and low masculinity). No gender effect on burnout was verified in the group with theoretically best resources (high femininity and masculinity). However, the lowest burnout values could not be detected in this group.

✉ Dr. Eva Wacker
eva.wacker@fom.de

¹ FOM Hochschule für Oekonomie und Management, Berlin, Deutschland

² FOM Hochschule Hochschulzentrum Berlin, Bismarckstraße 107, 10625 Berlin, Deutschland

P-E fit in femininity and masculinity could provide an explanation for higher levels of burnout in women. Gender role orientation may be better suited than gender to study burnout.

Practical Relevance: Since 2012 in Germany, the days of medical leave due to burnout have increased by more than 50%. Women usually report higher levels of burnout and are on sick leave due to burnout for twice as long as men (Meyer et al. 2022).

Keywords Gender role orientation · Person-Environment fit · Burnout

1 Einführung und theoretischer Hintergrund

In den meisten Studien wird das Geschlecht aus den demografischen Daten der Stichprobe entnommen und im Zusammenhang mit den entsprechenden Burnout-Werten ausgewertet. Auf diese Weise geht man also davon aus, dass das angegebene Geschlecht dem psychologischen Geschlecht entspricht.

Zu kritisieren ist an dieser Herangehensweise jedoch, dass so die Unterschiede unter den Frauen und die Heterogenität unter Männern vernachlässigt werden. Man tut also, als würden alle Frauen auf die gleiche Weise ein weibliches gesellschaftliches Rollenbild ausleben (und keine maskulinen Eigenschaften haben), und alle Männer auf die gleiche Art eine bestimmte männliche Rolle einnehmen – und keine femininen Eigenschaften haben (Purvanova und Muros 2010; Redondo-Flórez et al. 2020; Khan et al. 2021).

Eine andere Forschungsrichtung geht davon aus, dass Frauen und Männer feminine und maskuline Charakterdimensionen haben, dass diese stabil und messbar sind. Entsprechend wurden Fragebögen entwickelt, um genauer die subjektive Identifikation mit femininem und maskulinem Stereotypen zu identifizieren (Bem 1977; Spence et al. 1975; Altstötter-Gleich 2004). Die vorliegende Arbeit folgt dieser wissenschaftlichen Argumentation, um die Zusammenhänge mit Burnout genauer zu analysieren. Das Ziel ist zu überprüfen, ob diese Methode Vorteile gegenüber der bloßen Geschlechts-Unterscheidung hat.

Ebenso wird hier die Idee verfolgt, dass eine fehlende Person-Umwelt-Passung in Feminität oder Maskulinität am Arbeitsplatz einen möglichen Zusammenhang mit höheren Burnout-Werten hat.

1.1 Feminität und Maskulinität

Die zwei Dimensionen des Geschlechtsrollen-Selbstkonzepts beziehen sich auf die zwei von Bakan 1966 eingeführten Konstrukte *Communion* und *Agency* (Bakan 1966; Sczesny et al. 2019). *Communion* beschreibt beziehungsorientierte Merkmale wie Bildung emotionaler Verbindungen, Gemeinschaft, Beachtung der Gefühle – traditionell bezogen auf Feminität. *Agency* bezieht sich stereotypisch auf Maskulinität und beschreibt Eigenschaften wie Selbstbe-

hauptung, positives Selbstbild und Durchsetzungsfähigkeit, Disziplin, Aufgaben- und Zielorientierung.

Weitere häufig verwendete Begriffe sind *Expressivität* für Feminität und *Instrumentalität* für Maskulinität (Parsons und Bales 1955). In dieser Arbeit werden jedoch durchgehend die Begriffe *Feminität* und *Maskulinität* verwendet.

Gemäß der Kombination der beiden Eigenschaften spricht man von vier Typen: *Femininer Typ* (hohe Werte der *Expressivität*, niedrige Werte der *Instrumentalität*), *Maskuliner Typ* (niedrige Werte der *Expressivität*, hohe Werte der *Instrumentalität*), *Undifferenzierter bzw. Indifferenter Typ* (niedrige Werte beider Dimensionen) und *Androgyner Typ* (hohe Werte beider Eigenschaften) (Alfermann 1996; Bierhoff-Alfermann 1989). Diese Einteilung wird in der vorliegenden Studie eine Vorlage für die Gruppeneinteilung liefern – diese erfolgt in dieser Arbeit jedoch dem *Person-Environment-Fit* (und nicht nur den individuellen Eigenschaften) zufolge.

Zur Messung der beiden Konstrukte wurde in der vorliegenden Studien – aufbauend auf den vorhergehenden Arbeiten (Wacker et al. 2021a, b) – der Fragebogen *Geschlechtstypizitätsskala (GTS+)*; Altstötter-Gleich 2004) verwendet (siehe unten).

1.2 Person-Environment Fit

Das Konzept des *Person-Environment-Fit* ist, die Passung von Person und ihrem Umfeld in bestimmten Merkmalen zu vergleichen (Holland 1997). Meistens sind solche Merkmale Bedürfnisse oder Werte der Beschäftigten, die mit der Arbeitsumgebung (Team, Führungskraft oder Unternehmen) verglichen werden, ebenso können Anforderungen der Arbeitsposition und Fähigkeiten der Mitarbeitenden verglichen werden.

Theory of Work Adjustment nutzt hier den Begriff *Korrespondenz* (Dawis et al. 1964; Dawis und Lofquist 1984), andere Theorien sprechen von einem *Fit* (Holland 1997; French et al. 1982).

Den Theorien gemeinsam ist der Gedanke, dass eine bessere *Korrespondenz* bzw. ein besserer *Fit* zu höheren Werten psychischer Gesundheit und einer höheren Zufriedenheit zusammenhängt.

Hierbei werden die Teilnehmenden gewöhnlich gebeten, ihre Umwelt mithilfe eines Fragebogens einzuschätzen, und

mit dem gleichen Fragebogen eigene Persönlichkeit zu beurteilen. Es wird eine Punktzahl des Person-Environment-Fit berechnet, in dem man den individuellen Wert von dem Wert des Umfeldes abzieht. Diese Punktzahl des Person-Environment-Fit wird anschließend mit verschiedenen anderen Variablen verglichen – beispielsweise Stress, Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit oder Burnout.

Durch das Subtrahieren entstehen negative Werte (wenn individuelle Merkmale stärker ausgeprägt sind als die Merkmale der Arbeitsumgebung) bis positive Werte (wenn individuelle Ausprägung des jeweiligen Merkmals niedriger ist als die im Arbeitsumfeld). Werte um Null stellen den besten Person-Environment-Fit dar. Dieses führt oft zu kurvilinearen Zusammenhängen, was ein Transformieren durch Quadrieren und Logarithmieren nötig macht, um die Variablen durch Pearsons Produkt-Moment-Korrelation oder lineare Regression untersuchen zu können (Camp und Chartrand 1992).

Auch in eigenen vorhergehenden Studien wurde auf diese Weise vorgegangen (Wacker et al. 2021a, b). Nachteil dieser Vorgehensweise ist, dass durch das Transformieren nicht mehr erkennbar ist, ob der individuelle Wert höher ist oder die Ausprägung des Merkmals in der Arbeitsumgebung. Es ist nach dem Transformieren nur sichtbar, wie stark der Unterschied bzw. der P-E Fit ist. Dieses kann jedoch einen starken Unterschied in der Praxis ausmachen, deshalb wurde das Vorgehen bereits von anderen Autoren kritisiert (Camp und Chartrand 1992).

Um sowohl sichtbar zu machen, ob jeweils der individuelle Wert in Feminität und Maskulinität höher ist oder die Ausprägung des Merkmals in der Arbeitsumgebung wie auch die Höhe des Fits, wurden die Werte in der vorliegenden Studie nicht transformiert, sondern in vier Gruppen eingeteilt (siehe Beschreibung unten). Auf diese Weise ist es möglich, die Zusammenhänge des P-E Fits in Feminität und Maskulinität und die Effekte dieser auf Burnout in den Gruppen spezifischer zu untersuchen.

1.3 Burnout

Als Burnout wird eine Entwicklung beschrieben, die zunehmend zu einer psychischen und physischen Erschöpfung führt, und ebenso von einer wachsenden distanzierten und zynische Einstellung zur eigenen Arbeit begleitet (Depersonalisierung) ist. Das Job Demands-Ressources Modell (JD-R) erklärt, dass steigende Erschöpfung vor allem durch subjektiv hohe Arbeitsanforderungen verursacht wird, steigende Depersonalisierung dagegen durch einen persönlich empfundenen Mangel an erforderlichen Ressourcen. Die Forschung bestätigt dieses zweidimensionale Modell von Burnout (Demerouti et al. 2001; Bakker et al. 2014; Bakker und Demerouti 2017).

Frauen berichten meist höhere Burnoutwerte gegenüber Männern (Membrive-Jiménez et al. 2020; Purvanova und Muros 2010), auch sind Frauen etwa doppelt so lange wegen Burnout krankgeschrieben als Männer (Mayer et al. 2022). Ebenso werden höhere Burnoutwerte häufig bei Personen jüngeren Alters (Gomez-Urquiza et al. 2017) und bei längeren Arbeitszeiten (Jovanovic et al. 2016) festgestellt. Allerdings ist eine Krankschreibung aufgrund von Burnout am wahrscheinlichsten im Alter zwischen 60 und 64 Jahren (Mayer et al. 2022).

In der vorliegenden Arbeit wird Burnout, wie in vorgehenden Studien, mit dem DearEmployee-Survey (Wiedemann et al. [im Druck](#)) gemessen (siehe unten).

1.4 Forschungsstand zum Zusammenhang von Feminität, Maskulinität und Burnout

Arbeiten verschiedener Autoren zeigen, dass Männer ggü. Frauen tendenziell höhere Instrumentalitäts- und niedrigere Expressivitätswerte berichten, bei Frauen dagegen im Allgemeinen höhere Expressivitäts- und niedrigere Instrumentalitätswerte verzeichnet werden (Altstötter-Gleich 2004; Evans und Steptoe 2002). Entsprechend wurden in der aktuellen Arbeit Hypothesen H1 und H2 abgeleitet (siehe unten).

Diverse Studien belegen, dass bei Frauen gewöhnlich höhere Burnout-Werte dokumentiert werden (Membrive-Jiménez et al. 2020; Purvanova und Muros 2010). In Bezug auf psychische Gesundheit diskutiert die Forschung in zwei Richtungen. Zum einen zeigen Untersuchungen, dass vor allem höhere individuelle Maskulinitäts-Werte positiv mit psychischer Gesundheit zusammenhängen. Hier spricht man von einem masculine bias oder von einem Maskulinitäts-Modell (Cook 1985).

Ein zweites Modell argumentiert, dass Personen mit sowohl einer gleichzeitig hohen Feminität wie auch einer hohen Maskulinität die besten Werte an Wohlbefinden zeigen, bessere soziale Fähigkeit und bessere Anpassungsfähigkeit berichten (Spence et al. 1975; Eichinger et al. 1991; Hawkins und Hawkins 2016; Bem 1977; Luo et al. 2020; Berzins et al. 1978; Della Selva und Dusek 1984). Dieses bezeichnet man als Androgynitäts-Modell (Alfermann 1996; Bierhoff-Alfermann 1989).

Die vorliegende Arbeit untersucht nicht nur den Effekt individueller Feminität und Maskulinität, sondern die Passung dieser zur Feminität und Maskulinität der Arbeitsumgebung. Hierbei haben eigene vorhergehende Studien gezeigt (Wacker et al. 2021a, b), dass nicht nur P-E Fit in Maskulinität, sondern auch Person-Umwelt-Passung in Feminität einen bedeutenden Effekt auf Burnout hat. Diese Ergebnisse lassen schlussfolgern, dass das Maskulinitäts-Modell die wenig femininen und stark maskulinen Anforderungen des Arbeitsumfeldes möglicherweise zu wenig be-

rücksichtigt – das zeigt auch die eigene Kritik zum Bild der psychischen Gesundheit, die von maskulinen Eigenschaften wie einem positiven Selbstbild, Aktivität und hohem Selbstwertgefühl stärker geprägt ist als von femininen Eigenschaften (masculine bias) (Cook 1985).

Ausgehend von einem wenig femininen und stark maskulinen Arbeitsumfeld, wird zusammengefasst in der vorliegenden Untersuchung angenommen, dass bei Personen mit einer höheren individuellen Femininität (schlechtere Passung mit Arbeitsumfeld) und einer niedrigeren Maskulinität ggü. dem Arbeitsumfeld (auch hier schlechtere Passung) höhere Burnout-Werte gemessen werden. Entsprechend wurde Hypothese H3 abgeleitet (siehe unten).

Auf Basis der Studienergebnisse zum Androgynitäts-Modell wird angenommen, dass Personen mit gleichzeitig höheren Werten der Femininität und Maskulinität gegenüber dem Arbeitsumfeld die niedrigsten Burnout-Werte berichten, so wird die Hypothese H4 abgeleitet (siehe unten).

Gleichzeitig kann davon ausgegangen werden, dass Teilnehmende mit sowohl einer gleichzeitig hohen individuellen Femininität und Maskulinität ggü. dem Arbeitsumfeld starke Ressourcen in der Prävention von Stress und Burnout haben, so dass hier das Geschlecht keinen Effekt auf Burnout-Werte zeigt. Das würde zeigen, dass das Geschlechtsrollen-Selbstkonzept die Effekte vom psychologischen Geschlecht im Zusammenhang mit Stress und Burnout erklären kann. Demgemäß wurde H0₅ formuliert (siehe unten).

Da in eigenen vorhergehenden Studien gezeigt werden konnte, dass sowohl P-E Fit in Femininität wie auch P-E Fit in Maskulinität Effekte auf Burnout zeigen (Wacker et al. 2021a, b), kann davon ausgegangen werden, dass diese Effekte sich bei Personen mit unterschiedlichen Ausprägungen des P-E Fits in Femininität und Maskulinität feststellen lassen. Aus dieser Annahme wurde die Hypothese H6 abgeleitet (siehe unten).

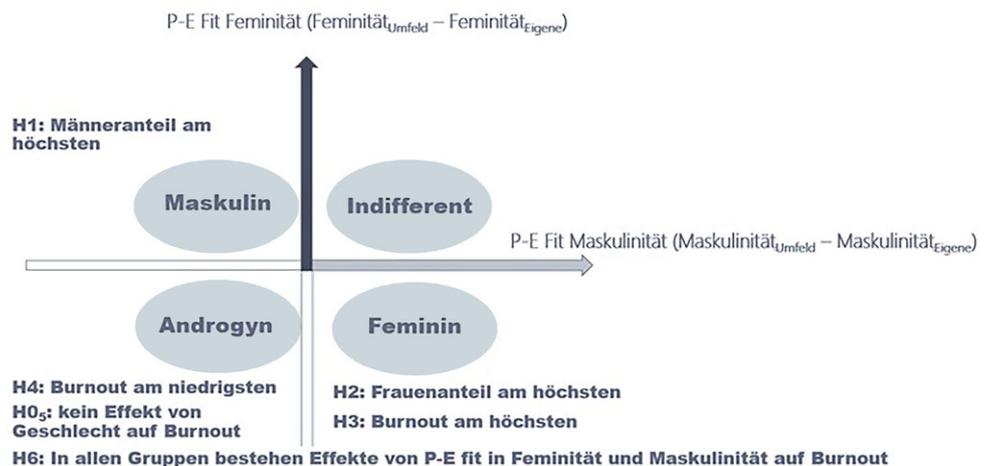
1.5 Ziele der Studie und Hypothesen

In vorhergehenden eigenen Studien wurden Zusammenhänge des Person-Environment (P-E) Fits in Femininität und Maskulinität mit Burnout und Arbeitsengagement untersucht (Wacker et al. 2021a, b). Dabei wurde aus methodischen Gründen nicht spezifiziert, ob der persönliche Wert in Femininität und Maskulinität höher oder niedriger ist als die entsprechenden Werte der Arbeitsumgebung, es wurde lediglich die Höhe des Unterschieds berechnet. Es wurden Wechselbeziehungen sowohl von Geschlecht wie auch von P-E Fit in Femininität und Maskulinität mit Burnout-Werten nachgewiesen. In der aktuellen Untersuchung sollen Gruppen mit hohen und niedrigen Werten des P-E Fits in Femininität und Maskulinität voneinander unterschieden werden (je nachdem, ob eigene Femininität und Maskulinität höher oder niedriger ist als jeweils die des Arbeitsumfeldes) und entsprechende Zusammenhänge genauer analysiert werden.

Spezifisch ist die Erwartung, dass in der Gruppe mit höheren Maskulinitäts-Werten ggü. dem Arbeitsumfeld und niedrigeren Femininitäts-Werten anteilig signifikant mehr Männer sind (H1, siehe Abb. 1). Daraus folgend sollte die Gruppe mit höheren individuellen Femininitäts-Werten und niedrigen individuellen Maskulinitätswerten gegenüber dem Arbeitsumfeld den signifikant größten Anteil von Frauen haben (H2, siehe Abb. 1) und ebenso signifikant höhere Burnout-Werte vorweisen (H3, siehe Abb. 1). Das ließe erkennen, dass Männer und Frauen sich tendenziell mit bestimmten Werten von Femininität und Maskulinität ggü. dem Arbeitsumfeld identifizieren, und dass höhere Burnout-Werte mit besonders schlechtem Fit in Femininität ebenso wie in Maskulinität in Bezug zum Arbeitsumfeld zusammenhängen (und nicht etwa direkt mit dem Geschlecht verbunden sind).

Außerdem sollte theoriegeleitet (siehe Androgynitäts-Modell) die Gruppe mit höheren eigenen Werten in Femininität und Maskulinität gegenüber der Arbeitsumgebung die

Abb. 1 Übersicht der Gruppeneinteilung und Hypothesen
Fig. 1 Overview of the grouping and hypotheses



niedrigsten Burnout-Werte haben, weil sie flexibel sowohl in feminine wie auch in maskuline Bewältigungsstrategien anwenden können (H4, siehe Abb. 1).

Der vorher nachgewiesene Effekt von Geschlecht auf Burnout (Wacker et al. 2021a, b) sollte in dieser Gruppe nicht vorhanden sein, weil diese Personen am wenigsten stereotypen Geschlechts-Rollen folgen (H0₅, siehe Abb. 1). Sollte hier jedoch ein Geschlechts-Effekt auftauchen, würde es zeigen, dass P-E Fit in Feminität und Maskulinität Geschlechts-Effekte in diesem Zusammenhang nicht vollständig erklären kann.

Als letztes wird basierend auf den Ergebnissen der vorhergehenden Studien (Wacker et al. 2021a, b) erwartet, dass sowohl P-E Fit in Feminität wie auch P-E Fit in Maskulinität in allen Gruppen Effekte auf Burnout haben. Sollte dieses nicht der Fall sein, könnte dieses der Hinweis auf bestimmte vulnerable Gruppen sein, die tiefer untersucht werden sollte.

Die Gruppen werden entsprechend den Typen des Androgynitäts-Modells gebildet (siehe oben):

Fälle mit positiven Werten des P-E Fits in Feminität und gleichzeitig negativen Werten des P-E Fits in Maskulinität werden in Gruppe „Maskulin“ zusammengefasst (siehe Abb. 1). Positive Werte des P-E Fits in Feminität zeigen somit, dass die eigene Feminität niedriger eingeschätzt wurde, als die des Arbeitsumfeldes (je höher P-E Fit in Feminität, umso schlechter die Person-Umfeld-Passung in Feminität). Negative Werte des P-E Fits in Maskulinität zeigen, dass die eigene Maskulinität höher eingeschätzt wurde, als die des Arbeitsumfeldes (siehe Abb. 1; je höher P-E Fit in Maskulinität, umso besser die Person-Umfeld-Passung in Maskulinität).

Personen mit positiven Werten des P-E Fits in Feminität und Maskulinität stellen Gruppe „Indifferent“ dar (siehe Abb. 1) – es sind also Personen, die jeweils die eigene Feminität und Maskulinität niedriger einschätzen als die Feminität und Maskulinität der Arbeitsumgebung (je höher P-E Fit in Feminität und P-E Fit in Maskulinität, umso schlechter die Person-Umfeld-Passung in Feminität und Maskulinität).

In Gruppe „Feminin“ finden wir Personen mit einem negativen P-E Fit in Feminität und einem positiven Fit in Maskulinität. Es handelt sich um Teilnehmende, die eigene Feminität höher und eigene Maskulinität niedriger bewertet haben als die der Arbeitsumgebung (je höher P-E Fit in Feminität, umso besser die Person-Umfeld-Passung in Feminität, je höher P-E Fit in Maskulinität, umso schlechter die Person-Umfeld-Passung in Maskulinität).

In Gruppe „Androgyn“ sind Personen mit negativen Werten des P-E Fits in Feminität und Maskulinität (siehe Abb. 1). Diese Gruppe besteht also aus Personen, die sowohl die eigene Feminität wie auch eigene Maskulinität höher eingeschätzt haben als die des Arbeitsumfeldes (je

höher P-E Fit in Feminität und Maskulinität, umso besser die Person-Umfeld-Passung in Feminität und Maskulinität).

Die folgenden Hypothesen werden geprüft:

- H1: Der größte Anteil der Männer lässt sich Gruppe „Maskulin“ zuordnen.
- H2: Der größte Anteil der Frauen gehört zu Gruppe „Feminin“.
- H3: Gruppe „Feminin“ hat höhere Burnout-Werte als alle anderen Gruppen.
- H4: Gruppe „Androgyn“ hat niedrigere Burnout-Werte als alle anderen Gruppen.
- H0₅: Gruppe „Androgyn“ ist die einzige Gruppe, in der kein Effekt von Geschlecht auf Burnout besteht.
- H6: In allen Gruppen bestehen Effekte von P-E Fit in Feminität und Maskulinität auf Burnout.

2 Methoden

Zur Überprüfung der Hypothesen wird eine explanative Querschnittsstudie durchgeführt.

Zur Messung der individuellen Feminität und Maskulinität sowie wurde Geschlechtstypizitätsskala (GTS+) eingesetzt, die bereits in früheren Studien verwendet wurde (Wacker et al. 2021a, b).

Mit dem gleichen Fragebogen wurde die subjektiv geschätzte Feminität und Maskulinität der Arbeitsumgebung gemessen – hier wurden die Teilnehmenden gebeten, ihr engstes Kollegium und die nächsten Vorgesetzten einzuschätzen.

Der Fragebogen verwendet jeweils acht Adjektive, um Expressivität und Instrumentalität zu messen. Die gemessenen Merkmale zeigen auf, in welchem Maße sich eine Person in der eigenen Wahrnehmung mit den traditionellen femininen oder maskulinen Stereotypen identifiziert. Die Skala wurde mit zwei Stichproben validiert ($n=1317$ und $n=409$), die zweifaktorielle Struktur wurde dabei bestätigt. Beide Skalen zeigen mit McDonald's Omega 0,82 für Expressivität und 0,84 für Instrumentalität eine gute Reliabilität. Überprüfung der Konstruktvalidität zeigten u. a. Zusammenhänge von Feminität und dem Konstrukt Liebesfähigkeit ($r=0,58$) des Trierer Persönlichkeitsfragebogens (TPF; Becker 1989) sowie Verträglichkeit ($r=0,43$) laut NEO-FFI (Borkenau und Ostendorf 1993). Eine gute Validität der Skala Maskulinität bestätigen auch mittlere Korrelationen mit dem Fragebogen zu Autonomie ($r=0,47$) sowie Selbstwertgefühl ($r=0,36$) aus dem Trierer Persönlichkeitsfragebogen (Becker 1989).

Um den Person-Environment-Fit in Feminität zu berechnen, wurde jeweils der eigene Feminitätswert ($\alpha=0,79$) von dem Feminitätswert der Arbeitsumgebung ($\alpha=0,83$) subtrahiert. Gleiches Vorgehen erfolgt, um P-E-Fit in Maskulinität zu berechnen. Werte der individuellen Maskulini-

tät ($\alpha=0,82$) werden von der geschätzten Maskulinität der Arbeitsumgebung ($\alpha=0,88$) abgezogen. Dieses Vorgehen folgt dem theoretischen Ansatz der Person-Environment-Theorien. Eine nähere Beschreibung des Vorgehens sowie Kritik daran wurde im Abschn. 1.2 Person-Environment Fit dargestellt.

Burnout-Werte wurden, wie in vorhergehenden Studien, mit Fragebogen DearEmployee-Survey (6 Items; $\alpha=0,86$) erfasst (Wacker et al. 2021a, b). Die Skala wurde mit einer Stichprobe ($n=941$) validiert und zeigte mit Cronbachs $\alpha=0,84$ gute Reliabilität. Analyse der Validität zeigte u. a. mit einem Pearsons $r=0,71$ eine hohe Korrelation mit der COPSOQ Burnout Skala (Nübling et al. 2005) sowie einen starken Zusammenhang mit der Anzahl akuter Beschwerden ($r=0,69$) (Wiedemann et al. im Druck).

H1 und H2 werden durch einen χ^2 -Test geprüft. Die laut Power-Analyse erforderliche Stichprobengröße ($w=0,3$; $\alpha=0,05$; $power=0,8$) von mindestens 122 Personen liegt vor.

H3 und H4 werden geprüft durch Einzelgruppenvergleiche, dafür wurden t -Tests für unabhängige Stichproben eingesetzt, die erforderliche Stichprobengröße beträgt hier $n=64$ Personen pro Gruppe und wurde erreicht.

Zur Prüfung der H3 für die paarweise Vergleiche der Mittelwerte durch t -Tests für unabhängige Stichproben wurde zunächst Varianzhomogenität bei Gruppe „Feminin“ und „Maskulin“ ($F(1) < 0,1$ $p=0,991$), bei Gruppe „Feminin“ und „Indifferent“ ($F(1)=0,13$, $p=0,715$) sowie bei Gruppe „Feminin“ und „Androgyn“ ($F(1)=2,04$, $p=0,15$) nachgewiesen. Unabhängigkeit der Messungen sowie Normalverteilung der Stichprobenverteilung der Mittelwerte liegen ebenfalls vor.

Vor der Testung der H4 und Anwendung der t -Tests wurden ebenso entsprechende Voraussetzungen geprüft – Unabhängigkeit der Messungen sowie Normalverteilung der Stichprobenverteilung der Mittelwerte liegen vor. Varianzhomogenität wurde mittels Levene-Tests zwischen Gruppe „Androgyn“ und Gruppe „Maskulin“ ($F(1)=1,11$, $p=0,292$), zwischen Gruppe „Androgyn“ und „Indifferent“ ($F(1)=2,19$, $p=0,139$) nachgewiesen.

Hypothese H0₅ behauptet, dass in Gruppe „Androgyn“ kein Effekt von Geschlecht auf Burnout besteht (der vorher in der Gesamtstichprobe ohne Gruppen-Unterscheidung nachgewiesen wurde). Da hier die Nullhypothese geprüft werden soll, wird eine kleine Effektgröße für die a priori Power-Analyse verwendet, um zu zeigen, dass selbst mit einer größeren Stichprobe, die das Entdecken kleiner Effekte ermöglicht, keine Effekte entdeckt werden können. Ebenfalls wird β -Fehler auf 5 % gesenkt, um sicher zu stellen, dass die Wahrscheinlichkeit, dass H1 verworfen und H0 irrtümlich angenommen wird, klein bleibt – damit steigt die Power ($1-\beta$) auf 95 % ($R^2=0,02$, $\alpha=0,05$, $power=0,95$). Die Mindeststichprobengröße von 1029 Per-

sonen, um selbst kleine Effekte auszuschließen, wurde jedoch in keiner der Gruppen erreicht (Gruppe „Androgyn“ hat 262 Teilnehmende).

Für die Prüfung H0₅ wurden in allen Gruppen die Voraussetzungen einer linearen Regression geprüft und festgestellt – es wurden Homoskedastizität, korrekte Modellspezifikation und Normalverteilung der Residuen, Abwesenheit von einflussreichen Ausreißern sowie Multikollinearität bestätigt.

H6 behauptet, dass in allen Gruppen Effekte von P-E Fit in Feminität und Maskulinität auf Burnout bestehen. Diese wird mit einer hierarchischen linearen Regression in vier Schritten geprüft. Im ersten Schritt werden Kontrollvariablen Geschlecht und Alter ins Modell aufgenommen, im zweiten Schritt die Arbeitsplatzfaktoren Führungsposition und die Gesamtarbeitszeit. Im dritten Schritt werden Effekte des P-E Fit in Maskulinität und im vierten Schritt Effekte des P-E Fit in Feminität geprüft.

Für die Prüfung H6 wurden in allen Gruppen zunächst die Voraussetzungen der linearen Regression geprüft.

Weil kein linearer Zusammenhang besteht, wurde in Gruppe „Maskulin“ die Variable Alter aus dem Modell entfernt, da sie in der Gruppe einen kurvilinearen Zusammenhang zeigt – bis zu einem Alter von ca. 31 Jahren steigen die Burnout-Werte, danach sinken sie. Dieses zeigt sich nicht in anderen Gruppen.

In Gruppe „Maskulin“ hat auch P-E Fit in Maskulinität einen kurvilinearen Zusammenhang mit Burnout und wurde deshalb aus dem Modell entfernt. Mit steigenden Werten des P-E Fits in Maskulinität (also mit besserer Person-Umwelt-Passung) bis zu einem Wert von ca. –1 sinken die Burnout-Werte, danach steigen sie wieder.

In Gruppe „Indifferent“ zeigt P-E Fit in Feminität einen kurvilinearen Zusammenhang mit Burnout – zwischen den Werten 0 bis ca. 0,1 (bessere Person-Umwelt-Passung) steigen die Burnout-Werte an, danach sinken sie und ab einem Wert von 0,2 verändern sich die Burnout-Werte kaum. Dieser Verlauf ist in anderen Gruppen nicht zu beobachten. Die Variable P-E Fit in Feminität wurde in Gruppe „Indifferent“ aus dem Modell entfernt.

In allen Gruppen wurde für das Modell Homoskedastizität, korrekte Modellspezifikation, Normalverteilung der Residuen, Abwesenheit von einflussreicher Ausreißer und Multikollinearität geprüft.

Insgesamt ergibt die a priori Power-Analyse ($R^2=0,13$; $\alpha=0,05$; $power=0,8$) bei sechs Prädiktoren eine Mindeststichprobengröße von 98 Personen. Diese wurde in allen vier Gruppen erreicht.

Die Stichprobe wurde über soziale Netzwerke zur Online-Umfrage eingeladen. Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgte also nicht zufällig, sondern durch eine Selbstselektion – dieses kann jedoch dazu führen, dass beispielsweise Personen vermehrt an der Umfrage teilnehmen, die das

Tab. 1 Deskriptive Statistiken**Table 1** Descriptive Statistics

Variable	<i>M (SD)</i>	<i>n</i>	1	2	3	4
1 <i>P-E Fit Feminität</i>	-0,37 (0,57)	891	1	-	-	-
2 <i>P-E Fit Maskulinität</i>	0,03 (0,80)	891	-0,19***	1	-	-
3 <i>Alter</i>	29,86 (7,67)	870	-0,02	-0,12**	1	-
4 <i>Gesamtarbeitszeit</i>	51,88 (10,20)	872	-0,01	-0,16***	0,04	1
5 <i>Burnout</i>	2,88 (0,69)	891	-0,19***	0,06 ^a	0,001	0,07*

Zur Berechnung von Pearsons r wurden Ausreißerwerte gelöscht, linearer Zusammenhang geprüft. $r < 0,3$ (kleiner Effekt), $r = 0,3-0,5$ (mittlerer Effekt), $r > 0,5$ (starker Effekt)

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

^aP-E Fit Maskulinität wurde für linearen Zusammenhang durch Quadrieren und Logarithmieren transformiert

Thema besonders interessiert. Die Übertragbarkeit der Ergebnisse ist also eingeschränkt. Das Ausfüllen der Umfrage dauerte ca. 5–7 min, erfolgte freiwillig, ohne Bezahlung und konnte jederzeit abgebrochen werden. Es wurden 889 (von 1156) Datensätze vollständig ausgefüllt, darunter 516 Frauen (58 %) und 373 Männer (42 %), im Alter 19–70 Jahren ($M = 29,86$; $S = 7,67$).

3 Ergebnisse

Analyse der deskriptiven Statistiken zeigt zum einen, dass in der Stichprobe kein signifikanter Zusammenhang zwischen Geschlecht und Führungsposition nachgewiesen werden konnte ($\chi^2(1) = 1,30$, $p < 0,255$).

Zum anderen wurde der Zusammenhang metrischer Variablen untersucht (siehe Tab. 1). Hierbei fällt auf, dass je größer der P-E Fit in Feminität (je kleiner also eigene Feminität ggü. dem Arbeitsumfeld geschätzt wurde), umso niedriger die angegebenen Burnout-Werte. Beim P-E Fit in Maskulinität konnte kein signifikanter Zusammenhang mit Burnout in der Gesamtstichprobe festgestellt werden. Es wird erkennbar, dass Burnout-Werte mit steigender Gesamtarbeitszeit leicht steigen.

Dazu zeigt die Tabelle ebenso, dass mit steigendem Alter P-E Fit in Maskulinität leicht sinkt, eigene Maskulinität wird ggü. dem Arbeitsumfeld niedriger eingeschätzt (siehe Tab. 1). Mit steigendem P-E Fit in Maskulinität (also mit einer niedrigerem individuellen Maskulinität) sinkt die Gesamtarbeitszeit leicht.

Es zeigt sich auch, dass je höher P-E Fit in Feminität – je niedriger also eigene Feminität ggü. dem Arbeitsumfeld eingeschätzt wurde, umso niedriger die Werte des P-E Fits in Maskulinität – umso höher wurde also die individuelle Maskulinität ggü. dem Arbeitsumfeld eingeschätzt (siehe Tab. 1).

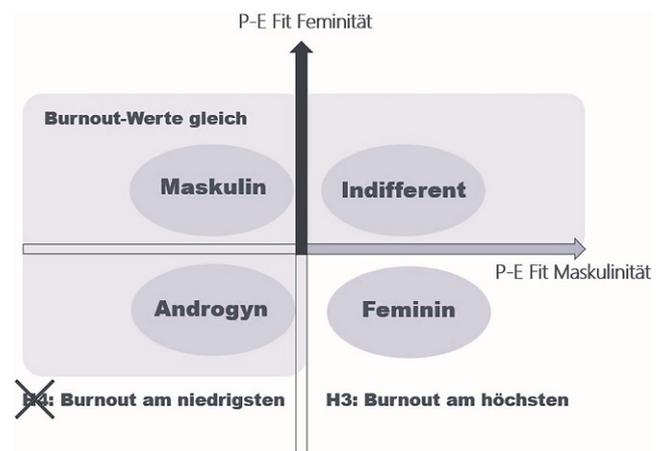
Bei der Prüfung der H1 konnte nicht bestätigt werden, dass die meisten Männer Gruppe „Maskulin“ zugeteilt werden können, da nur 21 % der Männer zu dieser Gruppe zählen (siehe Tab. 2). Der größte Teil der Männer ist in den

Tab. 2 Anteile von Frauen und Männern in den Gruppen**Table 2** Proportions of women and men in the groups

	Frauen Häufigkeit	Frauen in Prozent	Männer Häufigkeit	Männer in Prozent
Gruppe Maskulin	54	11	79	21
Gruppe Indifferent	80	15	56	15
Gruppe Feminin	247	48	111	30
Gruppe Androgyn	135	26	127	34
Summe	516	100	373	100

Gruppen „Feminin“ (30 %) und „Androgyn“ (34 %) – die Hypothese 1 konnte also nicht bestätigt werden.

Zur Testung der H2 wurde geprüft, ob die Geschlechteranteile in Gruppe „Feminin“ sich von anderen Gruppen unterscheiden. Es wurden signifikante, kleine Unterschiede der Geschlechteranteile zwischen Gruppe „Maskulin“ und Gruppe „Feminin“ ($\chi^2(1) = 32,96$, $p < 0,001$, $w = 0,26$), ebenso kleine signifikante Unterschiede zwischen Gruppe „Feminin“ und Gruppe „Indifferent“ ($\chi^2(1) = 4,56$, $p = 0,033$, $w = 0,10$) sowie zwischen Gruppe „Feminin“ und Gruppe „Androgyn“ ($\chi^2(1) = 19,52$, $p < 0,001$, $w = 0,18$)

**Abb. 2** Ergebnisse der Hypothesenprüfung der H3 und H4**Fig. 2** Results of the hypothesis testing of H3 and H4

nachgewiesen. Zu Gruppe „Feminin“ können die meisten Frauen (48 %) zugeteilt werden, die Hypothese wurde also bestätigt (siehe auch Tab. 2).

Die Prüfung der H3 ergab, dass der Mittelwert der Burnout-Werte bei Gruppe „Feminin“ sich signifikant von dem Mittelwert der Gruppe „Maskulin“ ($t(490)=-3,06, p=0,002, d=0,31$), Gruppe „Indifferent“ ($t(493)=-3,38, p<0,001, d=0,34$) und Gruppe „Androgyn“ ($t(620)=-2,71, p=0,007, d=0,22$) mit jeweils einem kleinen Effekt unterscheidet. Hypothese H3 (Burnout-Werte sind bei Gruppe „Feminin“ am höchsten) konnte also ebenfalls bestätigt werden (siehe Abb. 2).

Prüfung der H4 ergab, dass ein signifikanter Unterschied des Burnout-Mittelwerts in Gruppe „Androgyn“ nur zu Gruppe „Feminin“ besteht (siehe oben). Burnout-Unterschiede zwischen Gruppe „Androgyn“ und Gruppe „Maskulin“ waren nicht signifikant ($t(394)=0,75, p<0,455$), ebenfalls nicht zwischen Gruppe „Androgyn“ und Gruppe „Indifferent“ ($t(397)=-0,02, p=0,31$). Die Hypothese H4 (Burnout-Werte sind bei Gruppe „Androgyn“ am niedrigsten) konnte demnach nicht bestätigt werden (siehe Abb. 2).

Bei der Prüfung der H0₅ konnte in Gruppe „Androgyn“ als einzige Gruppe erwartungsgemäß kein signifikanter Effekt von Geschlecht auf Burnout entdeckt werden ($R^2=0,01, SE=0,09, p=0,05$, siehe Tab. 3). In Gruppe „Maskulin“ besteht ein signifikanter Effekt von Geschlecht auf Burnout ($R^2=0,05, SE=0,12, p=0,012$), ebenso in Gruppe „Indifferent“ ($R^2=0,06, SE=0,12, p=0,005$) und Gruppe „Feminin“ ($R^2=0,04, SE=0,07, p<0,01$). Hypothese H0₅ wurde also nicht widerlegt, konnte jedoch

aufgrund der zu kleinen Stichprobe (und damit zu niedrigen Teststärke) nicht bestätigt werden.

Die Prüfung der H6 erfolgte mithilfe der hierarchischen linearen Regression (siehe Tab. 3). In Gruppe „Maskulin“ konnten keine Effekte von P-E Fit in Maskulinität ($F(1)<0,1; p=0,982$) oder Feminität ($F(1)=0,14; p=0,710$) nachgewiesen werden. Auch Gruppe „Indifferent“ zeigten sich keine Effekte von P-E Fit in Maskulinität ($F(1)=3,58; p=0,061$) oder Feminität ($F(1)=0,30; p=0,587$). In Gruppe „Feminin“ war sowohl der Effekt des P-E Fits in Maskulinität signifikant ($\beta=0,15; \Delta R^2=0,04; F(1)=12,83; p<0,001$), wie auch der Effekt des P-E Fits in Feminität ($\beta=-0,22; \Delta R^2=0,05; F(1)=15,88; p<0,001$). In Gruppe „Androgyn“ wiederum war der Effekt des P-E Fits in Maskulinität nicht signifikant ($F(1)=1,01; p=0,317$), der Effekt des P-E Fits in Feminität dagegen signifikant ($\beta=-0,18; \Delta R^2=0,03; F(1)=6,47; p=0,012$).

H6 konnte also nicht bestätigt werden – Effekte von P-E Fit in Feminität und Maskulinität auf Burnout konnten nur in Gruppe „Feminin“ und „Androgyn“ entdeckt werden. Die Varianzerklärung des Gesamtmodells liegt in Gruppe „Feminin“ im mittleren Bereich bei $R^2=0,14$ (adjusted $R^2=0,12; SE=0,62; p<0,001$) und ebenso im mittleren Bereich in Gruppe „Androgyn“ bei $R^2=0,13$ (adjusted $R^2=0,10; SE=0,65; p<0,001$).

4 Diskussion

Die Hypothese H1 „Der größte Anteil der Männer lässt sich Gruppe ‚Maskulin‘ zuordnen“ wurde nicht bestätigt, dafür

Tab. 3 Modell der hierarchischen linearen Regression zur Vorhersage von Burnout
Table 3 Hierarchical linear regression model for predicting burnout

Prädiktor/ Interaktionsterm	Gruppe Maskulin		Gruppe Indifferent		Gruppe Feminin		Gruppe Androgyn	
	ΔR^2	β^a	ΔR^2	β^a	ΔR^2	β^a	ΔR^2	β^a
Schritt 1	0,05*	–	0,07*	–	0,05***	–	0,01	–
Geschlecht ^b	–	-0,24*	–	-0,28**	–	-0,17**	–	-0,07
Alter	–	–	–	0,11	–	-0,02	–	-0,03
Schritt 2	0,01	–	0,01	–	<0,01	–	0,08***	–
Führungsposition ^c	–	-0,04	–	0,04	–	-0,06	–	-0,20**
Arbeitszeit	–	0,10	–	0,10	–	0,05	–	0,06
Schritt 3	–	–	0,03	–	0,04***	–	0,01	–
P-E fit masculinity	–	–	–	0,17	–	0,15*	–	-0,07
Schritt 4	<0,01	–	–	–	0,05***	–	0,03*	–
P-E fit feminity	–	0,04	–	–	–	-0,22***	–	-0,18*
Gesamtes R^2	0,07	–	0,11*	–	0,14***	–	0,13***	–
<i>n</i>	110	–	125	–	310	–	198	–

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$

^a β im Gesamtmodell

^bCodierung Geschlecht: 1 = weiblich, 2 = männlich

^cCodierung Führungsposition: 1 = ja, 2 = nein

erfolgte ein Nachweis der H2 „Der größte Anteil der Frauen gehört zu Gruppe ‚Feminin‘“. Ebenso bekräftigte die Prüfung der H3, dass Gruppe „Feminin“ signifikant höhere Burnout-Werte als alle anderen Gruppen hat. Die theoriegeleitete Erwartung, dass Gruppe „Androgyn“ niedrigere Burnout-Werte als alle anderen Gruppen hat (H4), konnte nicht bestätigt werden. Es tauchte jedoch erwartungsgemäß in Gruppe „Androgyn“ kein Effekt von Geschlecht auf Burnout auf (Hypothese H0₅). H6 konnte nicht bestätigt werden – Effekte von P-E Fit in Feminität und Maskulinität auf Burnout konnten nicht in allen Gruppen, sondern nur in Gruppe „Feminin“ und „Androgyn“ entdeckt werden.

4.1 Limitationen der Studie

Es handelt sich um eine beobachtende Querschnittsbefragung, die durch Längsschnitts-Befragungen und repräsentative Stichproben ergänzt werden sollte.

Beobachtende Studien haben kein experimentelles Design, bei dem man Störvariablen kontrollieren und die unabhängige Variablen manipulieren würde, um kausale Zusammenhänge nachzuweisen. Deshalb kann man bei beobachtenden Studien eine Kausalität nicht nachweisen, sondern nur bestimmte Zusammenhänge aufzeigen. Dabei ist nicht bekannt, ob diese Zusammenhänge nur zufällig sind, oder welche Variable kausal die Veränderungen der anderen Variable bedingt.

Dazu sind Querschnittsbefragungen einmalige Messungen, die ggü. Längsschnitts-Befragungen nur Informationen zum einem bestimmten Zeitpunkt liefern und Veränderungen über Zeit nicht darstellen können – damit haben sie eine geringere Aussagekraft. Es ist also nicht gesichert, dass man diese Ergebnisse auch auf einen anderen Zeitpunkt und andere Situationen übertragen kann. In Längsschnitts-Studien kann man außerdem kausale Zusammenhänge über einen Zeitverlauf besser aufzeigen, was eine Querschnittsbefragung nicht ermöglicht.

Durch Selbstselektion der Teilnehmenden handelt es sich um keine zufällig ausgewählte Stichprobe, dadurch könnte es zu einer Verzerrung der Ergebnisse aufgrund des Self Selection Bias kommen. Beispielsweise ist die Stichprobe relativ jung – lässt man Ausreißerwerte beiseite, sind die ältesten Teilnehmenden 37 Jahre alt. Es könnte daran liegen, dass sich jüngere Menschen mehr für das Thema interessieren, die Meinung älterer Personen wird dabei jedoch nicht beachtet – obwohl auch diese an Burnout erkranken. Die Ergebnisse der Studie könnten durchaus anders ausfallen, wenn man auch ältere Teilnehmende gewonnen hätte, da zu vermuten ist, dass ältere Kohorten andere Werte in Feminität, Maskulinität und Burnout zeigen könnten, und auch ihre Arbeitsumwelt in Feminität und Maskulinität anders einschätzen würden.

Da es sich um Fragebögen zur Selbsteinschätzung handelt, sind grundsätzlich auch weitere Verzerrungen der Antworten möglich. Beispielsweise könnte sozial erwünschtes Antworten darauf Einfluss nehmen, wie sehr Männer und Frauen sich entsprechend den gesellschaftlichen Stereotypen einschätzen, oder wie stark sie ihre Burnout-Werte angeben.

Außerdem sind bei der Gruppeneinteilung prinzipiell verschiedene Herangehensweisen möglich. In der vorliegenden Arbeit haben wir vier Gruppen eingeteilt – folgend der Theorie des Androgynie Modells. Man könnte jedoch ebenso beispielsweise den jeweils mittleren Abstand zur 0 für den P-E Fit in Feminität und Maskulinität berechnen, und somit, statt vier Gruppen einzuteilen, neun Gruppen bilden – mit Werten um Null (Gruppe mit dem besten Fit), unterdurchschnittlichen und überdurchschnittlichen P-E Fit-Werten. Dieses erfordert laut a priori Power-Analyse eine deutlich größere Stichprobe, da nur wenige Personen extreme P-E Fit-Werte in Feminität und Maskulinität haben. Es könnte jedoch eventuell die Erkenntnisse noch mehr erweitern.

4.2 Interpretation der Ergebnisse

Es konnte nicht bestätigt werden, dass die meisten Männer Gruppe „Maskulin“ angehören (21 % der Männer), der größte Teil der Männer ist in den zwei Gruppen „Feminin“ (30 %, höhere eigene Feminität ggü. der Arbeitsumgebung, niedrigere eigene Maskulinität ggü. der Arbeitsumgebung) und „Androgyn“ (34 %, höhere eigene Feminität und eigene Maskulinität ggü. der Arbeitsumgebung). Die meisten Männer (64 %) schätzten bei der Befragung ihre Feminität also höher als die des Arbeitsumfeldes.

Dieses Ergebnis ist überraschend und widerspricht bisherigen Forschungsergebnissen, dass Männer niedrigere Werte der individuellen Feminität berichten würden (Altstötter-Gleich 2004; Evans und Steptoe 2002). Es könnte ein Hinweis auf einen Wertewandel bei männlichen Teilnehmenden sein. Da die Stichprobe relativ jung ist, scheint dieses möglich zu sein.

Zu Gruppe „Feminin“ werden in der Stichprobe etwa die Hälfte der Frauen gezählt (48 %), der Frauenanteil ist signifikant höher als in jeder anderen Gruppe (Bestätigung der Hypothese H2). Dieses entspricht auch den Ergebnissen anderer Autoren, dass Frauen tendenziell höhere Werte in Feminität und niedrigere Werte der Maskulinität berichten (Altstötter-Gleich 2004; Evans und Steptoe 2002). Auch viele Frauen aus der der jungen Stichprobe scheinen sich mit Feminität mehr zu identifizieren, weniger mit Maskulinität.

Außerdem konnte nachgewiesen werden, dass Gruppe „Feminin“ die signifikant höchsten Burnout-Werte hat (Bestätigung der Hypothese H3).

Hierzu erscheinen zwei Interpretationen sinnvoll: zum einen führen bei einer schwach femininen und stark maskulinen Arbeitsumgebung hohe individuelle Werte der Feminität und niedrige individuelle Werte der Maskulinität zu einem schlechten Fit in beiden Dimensionen, was die Ursache für die höchsten Burnout-Werte der Gruppe sein könnte. Da in dieser Gruppe auch der Frauen-Anteil am höchsten ist, scheint die tendenziell stereotype Orientierung der Frauen und die schwach feminine sowie stark maskuline Gestaltung der Arbeitsumgebung zum schlechtesten Fit in beiden Eigenschaften des Geschlechtsrollen-Selbstkonzepts zu führen, was wiederum theorienkonform mit schlechteren Werten psychischer Gesundheit zusammenhängt (Dawis et al. 1964; Dawis und Lofquist 1984; Holland 1997; French et al. 1982).

Zum anderen scheint eine höhere eigene Maskulinität ggü. dem Arbeitsumfeld dabei als Ressource gegen Burnout zu wirken (siehe Gruppe „Androgyn“, Prüfung H_{05}). Für Burnout-Prävention in Gruppe „Feminin“ (48 % der Frauen, 30 % der Männer) erscheint es also sinnvoll, sowohl die Person-Umwelt-Passung in Feminität wie auch die Person-Umwelt-Passung in Maskulinität zu verbessern. Dabei kann zum einen eine stärker feminine Unternehmenskultur und Führung gefördert werden – beispielsweise Interesse an Beschäftigten zu zeigen, unabhängig von Aufgaben und Zielen. Da maskuline und feminine Merkmale in einer Unternehmenskultur gleichzeitig existieren können, müssen dafür eine maskuline Unternehmenskultur und Führung nicht aufgegeben werden.

Ebenso können Trainings maskuliner Kompetenzen wie Grenzen setzen, Zeit- und Selbstmanagement, Durchsetzungsfähigkeit und dergleichen in dieser Gruppe gefördert werden, um die Person-Umwelt-Passung in Maskulinität zu verbessern bzw. die individuellen Werte der Maskulinität zu steigern.

Prüfung der H_4 ergab, dass in der Gruppe „Androgyn“ nicht die niedrigsten Burnout-Werte vorlagen – diese waren nicht signifikant unterschiedlich von den Gruppen „Maskulin“ oder „Indifferent“. Dieses spricht nicht für wesentlich bessere Stress-Bewältigung der Personen mit hohen Feminitäts- und Maskulinitäts-Werte. Eher zeigen die vorliegenden Ergebnisse, dass eine fehlende Passung in beiden Dimensionen mit der subjektiven Einschätzung der Arbeitsumgebung (wie bei der Gruppe „Feminin“ – hohe eigene Feminitäts-Werte vs. niedrige Feminität der Arbeitsumgebung, niedrige eigene Maskulinität vs. hohe Maskulinität der Arbeitsumgebung) mit höheren Burnout-Werten zusammenhängen.

Um zu prüfen, ob P-E Fit Werte in Feminität und Maskulinität Geschlechts-Effekte bei Burnout erklären, wurde die H_{05} getestet. Dabei konnte in Gruppe „Androgyn“ erwartungsgemäß kein signifikanter Effekt von Geschlecht auf

Burnout nachgewiesen werden, der in allen anderen Gruppen nachweisbar ist.

Da durch die zu kleine Stichprobengröße eine Teststärke von 95 % nicht erreicht werden konnte, ist jedoch nicht auszuschließen, dass bei einer Stichprobengröße von mindestens 1029 Personen ein solcher Effekt gefunden wird.

Interessant ist, dass in Gruppe „Maskulin“ (niedrigere individuelle Feminität und höhere individuelle Maskulinität als die des Arbeitsumfeldes) ein Effekt von Geschlecht auf Burnout besteht – Frauen haben auch in dieser Gruppe höhere Burnout-Werte als Männer, auch wenn sie eine höhere Maskulinität und eine niedrigere Feminität ggü. dem Arbeitsumfeld entwickelt haben. Allein eine höhere individuelle Maskulinität und gleichzeitig niedrigere Feminität ggü. dem Arbeitsumfeld hat bei Frauen also nicht die beste präventive Wirkung gegen Burnout. Vielmehr erscheint es bei Frauen in dieser Gruppe für eine bessere Burnout-Prävention sinnvoll, ihre Feminitäts-Werte zu steigern. Dieses kann durch Trainings femininer Kompetenzen wie Gefühle bei sich und anderen wahrnehmen sowie Emotionen akzeptieren, unabhängig von Zielen und Aufgaben.

Die hierarchische lineare Regression zur Testung der H_6 ergab, dass in Gruppen „Maskulin“ und „Indifferent“ keine Effekte des P-E Fits in Feminität oder Maskulinität Effekte auf Burnout haben. Beides sind Gruppen mit einer niedrigeren geschätzten eigenen Feminität ggü. dem Arbeitsumfeld. Möglicherweise bedeutet es, dass Personen mit niedrigen individuellen Feminitäts-Werten die Auswirkungen einer schlechten Person-Umwelt-Passung in Feminität oder Maskulinität nicht wahrnehmen und möglicherweise auch die Bedeutung dessen in der Burnout-Prävention für andere Personen nicht erkennen.

Gleichzeitig zeigte die Prüfung der H_6 , dass in Gruppen „Feminin“ und „Androgyn“ (Gruppen mit einer höheren individuellen Feminität ggü. dem Arbeitsumfeld) auch nach Berücksichtigung der Kontrollvariablen und Arbeitsplatzfaktoren P-E Fit in Feminität einen bedeutenden Effekt auf Burnout zeigt.

In Gruppe „Feminin“ zeigt P-E Fit in Maskulinität einen Effekt auf Burnout – je schlechter die Passung in Maskulinität mit der Arbeitsumgebung oder anders gesagt, je niedriger eigene Maskulinität, umso höher Burnout-Werte.

Bei der Passung in Feminität wird ebenso ein signifikanter Effekt sichtbar – je höher der P-E Fit (je besser die Passung in Feminität bzw. je niedriger individuelle Feminität), umso niedriger Burnout-Werte.

Diese Ergebnisse entsprechen den Aussagen der Theorien der Person-Umwelt-Passung (Dawis et al. 1964; Dawis und Lofquist 1984; Holland 1997; French et al. 1982), dass eine bessere Passung in beiden P-E Fit Werten zur niedrigeren der Burnout-Werten beitragen könnte.

Ähnlich zeigt sich in Gruppe „Androgyn“ ein Effekt des P-E Fits in Feminität. Je größer der P-E Fit in Feminität (je besser die Passung), umso niedriger die Burnout-Werte.

4.3 Fazit und Ausblick

In der Arbeit konnte gezeigt werden, dass die meisten Männer (64 %) ihre Feminität höher als die des Arbeitsumfeldes schätzten. Die meisten Frauen schätzten ihre Feminität ebenso höher als die des Arbeitsumfeldes, zusätzlich schätzten sie ihre Maskulinität niedriger als die der Arbeitsumgebung – und sind damit in der Gruppe mit der schlechtesten Person-Umwelt-Passung. Das zeigt sich auch in ihren Burnout-Werten – als einzige Gruppe haben sie signifikant höhere Burnout-Werte, auch wenn der Unterschied klein ist. Damit wäre möglicherweise eine Erklärung gefunden, warum Frauen üblicherweise höhere Burnout-Werte berichten gegenüber Männern.

Diese Ergebnisse müssen jedoch mit anderen Stichproben und in Längsschnitt-Untersuchungen verifiziert werden, ebenso kann mit größeren Stichproben geprüft werden, ob Unterschiede in Burnout zwischen den Geschlechtsgruppen bei Gruppe „Androgyn“ ausbleiben – und ob dieses in der Burnout-Prävention genutzt werden kann.

Funding Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Alfermann D (1996) Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten. Kohlhammer, Stuttgart
- Altstötter-Gleich C (2004) Expressivität, Instrumentalität und psychische Gesundheit. *J Individ Differ* 25:123–139
- Bakan D (1966) *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. Rand McNally, Chicago
- Bakker AB, Demerouti E (2017) Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol* 22(3):273–285

- Bakker AB, Demerouti E, Sanz-Vergel AI (2014) Burnout and work engagement: the JD–R approach. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav* 1:389–411
- Becker P (1989) Der Trierer Persönlichkeitsfragebogen TPF. Handanweisung. Hogrefe, Göttingen
- Bem SL (1977) On the utility of alternative procedures for assessing psychological androgyny. *J Consult Clin Psychol* 45(2):196–205
- Berzins JJ, Welling MA, Wetter RE (1978) A new measure of psychological androgyny based on the Personality Research Form. *J Consult Clin Psychol* 46(1):126–138
- Bierhoff-Alfermann D (1989) *Androgynie. Möglichkeiten und Grenzen der Geschlechterrollen*. Westdeutscher Verlag, Opladen
- Borkenau P, Ostendorf F (1993) NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrea. Handanweisung. Hogrefe, Göttingen
- Camp CC, Chartrand JM (1992) A comparison and evaluation of interest congruence indices. *J Vocat Behav* 41(2):162–182
- Cook EP (1985) *Psychological androgyny*. Pergamon, Elmsford
- Dawis RV, Lofquist LH (1984) *A psychological theory of work adjustment*. University of Minnesota Press, Minneapolis
- Dawis RV, England GW, Lofquist LH (1964) *A theory of work adjustment*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation No. 15. University of Minnesota Press, Minneapolis
- Della Selva PC, Dusek JB (1984) Sex role orientation and resolution of Ericksonian crises during the late adolescent years. *J Pers Soc Psychol* 47(1):204–212
- Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB (2001) The job demands–resources model of burnout. *J Appl Psychol* 86(3):499–512
- Eichinger J, Heifetz LJ, Ingraham C (1991) Situational shifts in sex role orientation: Correlates of work satisfaction and burnout among women in special education. *Sex Roles* 25:425–440
- Evans O, Steptoe A (2002) The contribution of gender-role orientation, work factors and home stressors to psychological well-being and sickness absence in male- and female-dominated occupational groups. *Soc Sci Med* 54(4):481–492
- French JRP, Caplan RD, Harrison RV (1982) *The mechanisms of job stress and strain*. Wiley, London
- Gomez-Urquiza JL, Vargas C, De la Fuente EI (2017) Fernández-Castillo R, Cañadas-De la Fuente GA. Age as a Risk Factor for Burnout Syndrome in Nursing Professionals: A Meta-Analytic Study. *Res Nurs Health* 40(Suppl 2):99–110
- Hawkins CA, Hawkins RC (2016) Relationship of social service managers’ instrumental and expressive traits to job burnout. *Int J Bus Humanit Technol* 6(1):24–30
- Holland JL (1997) *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*, 3. Aufl. Psychological Assessment Resources, Odessa, FL
- Jovanovic N, Podlesek A, Volpe U, Barrett E, Ferrari S, Rojnic KM, Wuyts P, Papp S, Nawka A, Vaida A, Moscoso A, Andlauer O, Tateno M, Lydall G, Wong V, Rujevic J, Platz Clausen N, Psaras R, -Delic A, Losevich MA, Flegar S, Crépin P, Shmunk E, Kuvshinov I, Loibl-Weiß E, Beezhold J (2016) Burnout syndrome among psychiatric trainees in 22 countries: risk increased by long working hours, lack of supervision, and psychiatry not being first career choice. *Eur Psychiatry* 32:34–41
- Khan N, Palepu A, Dodek P, Salmon A, Leitch H, Ruzycki S, Townson A, Lacaille D (2021) Cross-sectional survey on physician burnout during the COVID-19 pandemic in Vancouver, Canada: the role of gender, ethnicity and sexual orientation. *BMJ Open* 11:e030380
- Luo S, Yun H, Wang Y (2020) Syncretic self-esteem relates to both agency and communion. *Curr Psychol* 41:6913–6921
- Mayer M, Wing L, Schenkel A (2022) Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2021. In: Badura D, Meyer, Schröder (Hrsg) *Fehlzeiten-Report 2021*. Springer, Berlin Heidelberg, S 346–368

- Membrive-Jiménez MJ, Pradas-Hernández L, Suleiman-Martos N, Vargas-Román K, Cañadas-De la Fuente GA, Gomez-Urquiza JL, De la Fuente-Solana EI (2020) Burnout in nursing managers: a systematic review and meta-analysis of related factors, levels and prevalence. *Int J Environ Res Public Health* 17(11):3983
- Nübling M, Stöbel U, Hasselhorn H-M, Michaelis M, Hofmann F (2005) Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- Parsons T, Bales RF (1955) Family, socialization and interaction process. The Free Press, Glencoe
- Purvanova RK, Muros JP (2010) Gender differences in burnout. *J Vocat Behav* 77(2):168–185
- Redondo-Flórez L, Tornero-Aguilera JF, Ramos-Campo DJ, Clemente-Suárez VJ (2020) Gender differences in stress- and burnout-related factors of university. *Biomed Res Int*. <https://doi.org/10.1155/2020/6687358>
- Sczesny S, Nater C, Eagly AH (2019) Agency and communion: their implications for gender stereotypes and gender identities. In: Abele AE, Wojciszke B (Hrsg) Agency and communion in social psychology. Current issues in social psychology. Routledge, London <https://doi.org/10.4324/9780203703663>
- Spence JT, Helmreich R, Stapp J (1975) Ratings of self and peers on sex role attributes and their relation to self-esteem and conceptions of masculinity and femininity. *J Pers Soc Psychol* 32(1):29–39
- Wacker E, Fischer A, Schorlemmer J (2021a) Arbeitsbezogener Stress und Geschlechtsidentität. *Zbl Arbeitsmed* 71:234–238
- Wacker E, Fischer A, Schorlemmer J (2021b) Effects of person-environment fit of gender-role orientation on burnout, engagement and hair steroids as stress biomarkers among women. *J Occup Med Toxicol* 16:13
- Wiedemann AU, Fodor D, Jakob H et al Validation of the Dearemployee survey for psychological risk assessments. *Appl Psychol Health Well Being* (submitted)
- Hinweis des Verlags** Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.