

Zbl Arbeitsmed 2021 · 71:234–238
<https://doi.org/10.1007/s40664-021-00429-7>
Eingegangen: 11. Dezember 2020
Angenommen: 26. Februar 2021
Online publiziert: 22. April 2021
© Der/die Autor(en) 2021



E. Wacker^{1,2} · A. Fischer² · J. Schorlemmer¹

¹ FOM Hochschule für Oekonomie und Management, Berlin, Deutschland

² Campus Virchow Klinikum, Charité – Universitätsmedizin Berlin, Berlin, Deutschland

Arbeitsbezogener Stress und Geschlechtsidentität

Ein Studienprotokoll

In den letzten Jahrzehnten verweisen diverse Phänomene auf die Relevanz der Genderforschung in Bezug auf Stress und Burnout. Dazu zählen die wachsende Prävalenz von Burnout und psychischen Erkrankungen, während bei Frauen stets schlechtere Werte der psychischen Gesundheit aufgedeckt werden [12]. Die Anzahl der berufstätigen Frauen nimmt ständig zu. Dazu sind weibliche Fachkräfte im wachsenden Fachkräftemangel in den Industrieländern zunehmend in den Fokus geraten. Um für das Thema zu sensibilisieren, veranstaltete aktuell der European Research Council im November 2020 einen Workshop.

Person-Environment-Fit-Modelle

Person-Environment(P-E)-Fit-Modelle stellen einen Vergleich zwischen den Eigenschaften des Individuums und den Charakteristika des Arbeitsumfelds (Person-Umwelt-Passung) her, z. B. Anforderungen am Arbeitsplatz und Ressourcen der Beschäftigten [25, 26]. P-E-Fit Werte können sich grundsätzlich auf verschiedene Charakteristika der Person und der Arbeitsumgebung beziehen. Beispielsweise können diese auf die generelle Kongruenz der Werte, Mobilitätsanforderungen und -bereitschaft, Flexibilitätserwartungen und -bedürfnisse oder Handlungsfreiheit und Autonomiebestrebungen verweisen, um nur einige zu nennen.

P-E-Fit-Werte werden meist als Differenz der subjektiv eingeschätzten Cha-

rakteristika der Umwelt und Charakteristika der Person operationalisiert, jedoch finden sich in der Forschung auch andere Berechnungen. Typischerweise werden die Zusammenhänge und Effekte dieser ermittelten P-E-Werte auf verschiedene gesundheitliche Zielvariablen, arbeitsbezogenen Stress sowie Arbeitsmotivation und -zufriedenheit erforscht.

Feminität und Maskulinität

In der vorliegenden Studie werden 2 P-E-Fit-Werte bezüglich der 2 Dimensionen des Geschlechtsrollen-Selbstkonzepts ermittelt. Das Geschlechtsrollen-Selbstkonzept (oder Geschlechtsidentität) beschreibt das individuelle Selbstbild in Bezug auf 2 Dimensionen Feminität und Maskulinität. Es spiegelt wider, wie stark sich ein Individuum mit gesellschaftlichen Geschlechterstereotypen und -rollen identifiziert. Communion und Agency, sind zwei weitere Begriffe, durch die Feminität und Maskulinität beschrieben werden [3]. Communion bezieht sich auf den Aufbau und Aufrechterhaltung von Beziehungen zu anderen Personen, was stereotyp in Verbindung mit Feminität gesehen wird. Agency beschreibt Handlungen und Einstellungen mit Fokus auf sich selbst, die auf eine erfolgreiche Aufgabenbewältigung und Zielerreichung ausgerichtet sind, die auf Maskulinität bezogen werden. Andere Begriffe sind Expressivität (für Feminität) und Instrumentalität (für Maskulinität; [20]). Diese Konstrukte werden synonym für Feminität und Maskulinität verwendet, um die 2 Dimensionen des Geschlechts-

rollen-Selbstkonzepts zu beschreiben. In der vorliegenden Arbeit werden einheitlich die Bezeichnungen Feminität und Maskulinität genutzt.

Sowohl im englischsprachigen wie auch im deutschsprachigen Raum konnte nachgewiesen werden, dass beide Konstrukte unabhängig voneinander durch ein Individuum entwickelt werden können, unabhängig vom biologischen Geschlecht. Jedoch wurden bisher durchschnittlich höhere Feminitätswerte bei Frauen und höhere Werte der Maskulinität bei Männern festgestellt [2, 15].

Die besten Werte psychischer Gesundheit konnten bisher in diversen Untersuchungen bei Personen festgestellt werden, bei denen sowohl in Feminität wie auch in Maskulinität ein hoher Wert festgestellt wurde [8, 9, 19]. Ebenso wurden bei diesen Personen die höchsten Werte sozialer Kompetenzen [10] und die besten Anpassungswerte in kritischen Lebensphasen [13] gemessen. In erster Linie scheint das Nebeneinander einer hohen Ausprägung in beiden Dimensionen mit hohen Werten der psychischen Gesundheit zusammenzuhängen. In der Literatur spricht man diesbezüglich von Androgynie [2, 9, 10, 13, 19].

Zusätzlich wurde immer wieder bestätigt, dass Personen mit hohen Maskulinitäts- und niedrigen Feminitätswerten meist von einer besseren psychischen Gesundheit berichten als Individuen mit einer hohen Feminität und niedrigen Maskulinität. Außerdem zeigt Maskulinität meist stärkere Zusammenhänge und höhere Effekte in Bezug auf Werte der psychischen Gesundheit [2, 9, 10, 13, 19]. Für

diese Effekte werden verschiedene Erklärungen geliefert, vor allem sei hier auf die möglicherweise überschätzte Bedeutung maskuliner Eigenschaften für die psychische Gesundheit hingewiesen [1, 11].

Ein theoretisches Modell, das das Zusammenspiel von Feminität, Maskulinität und Gesundheit erläutert, wurde 1994 von Helgeson [17] vorgestellt. Gesundheitliche Beschwerden können laut dem Modell auftauchen, wenn eine der Dimensionen extrem und die jeweils andere kaum entwickelt ist. Deshalb verweist das Modell auf „unmitigated communion“ (nicht abgemilderte Communion: Fokus auf andere, Selbstvernachlässigung), die in niedrigen subjektiven Gesundheitswerten resultiert. „Unmitigated agency“ (nicht abgemilderte Agency: Fokus auf sich selbst, Abschottung von anderen) führt dagegen laut der Theorie zu ungünstigen Werten biologischer Stressmarker.

Diese Theorie ist für die vorliegende Studie von besonderem Interesse, da hier sowohl die Effekte auf subjektive wie auch auf biologische Stressmarker untersucht werden. Allerdings berücksichtigt die aktuelle Untersuchung nicht Feminität und Maskulinität als Prädiktoren, sondern die arbeitsbezogene Person-Umwelt-Passung in diesen Dimensionen.

Burnout und Arbeitsengagement

Burnout ist eine der Zielvariablen in der geplanten Untersuchung. Theorien im Job Demands-Ressources (JD-R) Model of Burnout [4] betrachten die Entwicklung von Burnout vor allem bedingt durch hohe Arbeitsanforderungen und begrenzte Ressourcen. Dabei zeigen Studien, dass hohe Arbeitsanforderungen vor allem zu einer emotionalen Erschöpfung beitragen, und das Fehlen von Ressourcen zu einer zynischen Einstellung und Distanzierung von der Arbeit führt [4, 5]. Emotionale Erschöpfung beschreibt dabei das Gefühl, kraftlos und ausgelaugt zu sein. Zynismus und Distanzierung von der Arbeit beziehen sich auf eine entfremdete und distanzierte Einstellung gegenüber den eigenen Arbeitsaufgaben.

Arbeitsengagement wird mit drei Dimensionen definiert [6]. Zwei den Burnout-Faktoren entgegengesetzte Dimensionen sind Vitalität und Hingabe. Dabei empfinden Personen mit hohen Werten in der Vitalität ein hohes Ausmaß an Energie und Bereitschaft, sich trotz Schwierigkeiten beruflich einzubringen. Hingabe beschreibt eine emotionale und kognitive Bedeutung, die der eigenen Arbeit zugeschrieben wird, verbunden mit einem aktiven Enthusiasmus, Aufgaben und Herausforderungen anzugehen. Als dritte Dimension von Arbeitsengagement gilt Absorption, ein Zustand der höchsten Konzentration, gefesselt sein durch die Tätigkeit, wobei die Zeit unbemerkt verfliegt. Untersuchungen bestätigen die Annahmen des JD-R Modells, dass vor allem die Arbeitsressourcen Auswirkungen auf das Arbeitsengagement haben, insbesondere bei hohen Arbeitsanforderungen [6].

Burnout und Arbeitsengagement werden im Modell also als zwei voneinander unabhängige Konstrukte betrachtet, die aus zwei unterschiedlichen Prozessen resultieren und in der Wechselwirkung miteinander zu organisationalen Folgen, wie z. B. Leistungsrückmeldungen durch Kunden, führen. Die komplexen Wirkmechanismen des JD-R-Modells werden durch bisherige Forschungsergebnisse unterstützt. In verschiedenen Studien wurden sowohl positive wie auch negative Zusammenhänge zwischen Arbeitsengagement und gesundheitlichen Parametern, wie z. B. Burnout, nachgewiesen [6, 22].

Effekte von P-E-Fit in Feminität/Maskulinität

Feminität und Maskulinität im P-E Fit wurden bisher nicht als Prädiktoren von gesundheitlichen Zielvariablen untersucht, hier schließt die geplante Untersuchung eine Forschungslücke.

Dabei ist zu beachten, dass die Effekte des biologischen Geschlechts, und damit verbunden auch der sozialen bzw. gesellschaftlichen Rolle von Mann und Frau, bei der Varianzaufklärung der Werte psychischer Gesundheit mit etwa 10 % [2] als niedrig einzuschätzen ist. Umso erstaunlicher ist es, dass in der For-

schung der Person-Umwelt-Passung bisher lediglich durch Feststellung des biologischen Geschlechts und der psychosozialen Geschlechtsrolle untersucht werden. Diese Forschungsrichtung benutzt diesbezüglich den Begriff Gender Congruence. Hierbei wird beispielsweise ermittelt, ob eine Person in einem Team oder Unternehmen mit meist gleichgeschlechtlichen Personen arbeitet oder eine Führungsperson gleichen Geschlechts hat. Bisher konnte vielfach nachgewiesen werden, dass Beschäftigte, die in ihrem Arbeitsumfeld überwiegend mit Personen anderen Geschlechts zusammenarbeiten, niedrigere Werte in verschiedenen gesundheitlichen Parametern vorweisen [15, 16, 18].

Die Effekte des P-E-Fit in Feminität und Maskulinität wurden bisher ebenso nicht in Bezug auf Arbeitsengagement untersucht. Für die allgemeine Kongruenz der Werte zwischen Individuum und der Organisation konnte bisher eine moderierende Wirkung zwischen Engagement und Burnout festgestellt werden. Bei Beschäftigten verstärkt eine Kongruenz der Werte als Moderator den negativen Effekt zwischen Engagement und Burnout. Bei Führungskräften konnte jedoch nachgewiesen werden, dass eine hohe Kongruenz der Werte den positiven Zusammenhang zwischen Engagement und Burnout-Werten verstärkte [22].

Haarsterioide

Verschiedene Studien haben die Rolle der Haarsterioide, beispielsweise Cortisol, Cortison, Progesteron, Testosteron und Dehydroepiandrosteron (DHEA) im Zusammenhang mit Stress beleuchtet. Zu den gebräuchlichen Techniken zur Ermittlung von Substanzen in Haaren zählen immunchemische Testverfahren, Gaschromatographie mit Massenspektrometrie (GC-MS) und Flüssigkeitschromatographie-Massenspektrometrie (LC-MS; [21]). Die letztere Methode wird in der aktuellen Studie bei der Analyse der Haarproben verwendet. Bisher konnte in der Forschung Cortisol als Biomarker für chronischen Langzeitstress bestätigt werden [24]. Für den Zusammenhang anderer Steroidwerte in

Zbl Arbeitsmed 2021 · 71:234–238 <https://doi.org/10.1007/s40664-021-00429-7>
 © Der/die Autor(en) 2021

E. Wacker · A. Fischer · J. Schorlemmer

Arbeitsbezogener Stress und Geschlechtsidentität. Ein Studienprotokoll

Zusammenfassung

Hintergrund. Die steigende Prävalenz psychischer Erkrankungen in den letzten Jahrzehnten wird u. a. in Verbindung mit erhöhtem beruflichem Stress gesehen. Dabei zeigen Untersuchungen stets höhere Werte für Stress und Burnout bei Frauen als bei Männern, das biologische Geschlecht trägt jedoch nur wenig zur Varianzaufklärung der Werte bei. Die geplante Studie soll einen Beitrag zur Ursachenforschung leisten.

Fragestellung. Es werden die Effekte der Person-Umwelt-Passung in Femininität und Maskulinität auf subjektive Burnout-Werte, psychosomatische Beschwerden, Steroidwerte in Haarproben als biologische Langzeitstress-Marker sowie auf Arbeitsengagement unter Berücksichtigung von Arbeitsplatzbedingun-

gen untersucht. Im Beitrag wird die geplante Untersuchung vorgestellt.

Material und Methoden. Für die Studie werden 411 Beschäftigte eines medizinischen Dienstleistungsunternehmens zur Befragung eingeladen und können Haarproben für eine Steroid-Analyse abgeben. Durch Selbstauskunftsskalen werden individuelle und arbeitsplatzbezogene Femininitäts- und Maskulinitätswerte, Arbeitsplatzbedingungen, Burnout-Symptome, psychosomatische Beschwerden und Arbeitsengagement erfasst. Die Operationalisierung der Person-Umwelt-Passung erfolgt durch die Subtraktion der Femininitäts- und Maskulinitätswerte des Arbeitsumfeldes von den entsprechenden individuellen Werten. In den Haarproben

werden mittels Flüssigkeitschromatographie-Massenspektrometrie (LC-MS/MS) die Werte für Cortisol, Cortison, Dehydroepiandrosteron (DHEA), Testosteron und Progesteron ermittelt.

Ziele. Die Effekte der Femininität und Maskulinität als arbeitsplatzbezogene Person-Umwelt-Passung sollen als Prädiktoren für arbeitsbezogenen Stress untersucht werden, um zu überprüfen, ob diese sinnvollere Erklärungen als Geschlechtsgruppen-Erfassung bieten.

Schlüsselwörter

Femininität · Maskulinität · Haarsteroid · Burnout · Arbeitsengagement

Work-related stress and gender identity. A study protocol

Abstract

Background. Among other reasons, the growing prevalence of mental diseases in the last decades is related to elevated work stress. Studies consistently revealed higher subjective stress and burnout levels for women compared to men; however, the biological sex contributed very little to the explanation of variance of these values. The planned study pursues the research of causes regarding these issues.

Objective. The effects of the person-environment fit in femininity and masculinity on subjective burnout values, psychosomatic complaints, steroid values in hair samples as biological long-term stress markers and

work engagement are examined considering workplace characteristics. This article presents the planned investigation.

Material and methods. For the study 411 employees of a medical service company are invited to answer an online questionnaire and to submit hair samples for steroid analysis. Self-assessment scales are used to quantify individual and job-related femininity and masculinity values, workplace characteristics, burnout symptoms, psychosomatic complaints, and work engagement. The person-environment fit is operationalized by subtracting the femininity and masculinity values of the work environment from the

corresponding individual values. The values for cortisol, cortisone, DHEA, testosterone and progesterone are determined in the hair samples by liquid chromatography-mass spectrometry (LC-MS/MS) method.

Study goal. The effects of femininity and masculinity as a job-related person-environment fit are analyzed as predictors for work-related stress to detect whether these provide more specific explanations compared to recording the sex group.

Keywords

Femininity · Masculinity · Hair steroids · Burnout · Engagement

Haarproben konnte die Forschung bisher noch kein konsistentes Bild präsentieren.

Ziele der Studie und Studiendesign

Es handelt sich um eine empirische explanative Querschnittsstudie.

Bei der Untersuchung ist besonders hervorzuheben, dass Femininität und Maskulinität als Persönlichkeitsdimensionen und als Charakteristika der Arbeitsumgebung gemessen und deren Effekte auf Zielvariablen analysiert werden. Dies ist gegenüber der bloßen Geschlechtsgrup-

pen-Erfassung in der Stressforschung sinnvoll, da auf diese Weise eine auf die Geschlechtsidentität bezogene Diversität innerhalb der Geschlechtsgruppen besser berücksichtigt werden kann.

Dies ermöglicht ebenso eine sinnvollere Erforschung der Ursachen für Stress und Burnout, da nicht Geschlechtsgruppen als Prädiktoren dienen, sondern auf die Geschlechtsidentität bezogene Merkmale der Individuen und der Arbeitsumgebung.

Eine bloße Unterscheidung und der Vergleich der Stress- und Burnout-Werte unter den Geschlechtsgruppen ermögli-

chen nur eine deskriptive Beschreibung. Wenn jedoch auf die Geschlechtsidentität bezogene Merkmale identifiziert werden, die Auswirkungen auf Stress- und Burnout der Beschäftigten haben, so können entsprechende Maßnahmen und Handlungsempfehlungen entwickelt werden.

Eine andere Besonderheit der Studie ist, dass sowohl auf subjektive Stresswerte (z. B. Burnout) Bezug genommen wird als auch auf Hormonwerte als Biomarker für Stress.

Folgende Hypothesen werden überprüft:

H1: Die arbeitsbezogene Person-Umwelt-Passung in Feminität und Maskulinität tragen signifikant zur Varianzaufklärung der subjektiv gemessenen Stresswerte wie Burnout sowie Anzahl psychosomatischer Beschwerden bei.

H2: Die arbeitsbezogene Person-Umwelt-Passung in Feminität und Maskulinität tragen signifikant zur Varianzaufklärung der Steroidwerte in Haarproben als Biomarker für chronischen Stress bei.

H3: Die arbeitsbezogene Person-Umwelt-Passung in Feminität und Maskulinität moderieren die Beziehung zwischen Arbeitsengagement und Burnout und tragen signifikant zur Varianzaufklärung des Arbeitsengagements bei.

Messmethoden und Validierung

Für die Erfassung der 2 Dimensionen des Geschlechtsrollen-Selbstkonzepts wird die Geschlechtstypizitäts-Skala (GTS+) eingesetzt. Die Validierung des Fragebogens erfolgte durch eine Stichprobe mit 1317 Personen [2].

Ein weiterer Fragebogen DearEmployee-Survey wird für die Messung der Arbeitsplatzfaktoren, Burnout-Symptome, psychosomatischer Beschwerden sowie Arbeitsengagement verwendet. Dieses Befragungsinstrument ist mit 2 Stichproben validiert [27] und gemäß den Leitlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) für den Einsatz im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung als geeignet eingestuft.

Die Bestimmung der Steroidwerte in den Haarproben wird durch das Labor an der Technischen Universität Dresden durchgeführt. Die für die Analyse der Haarproben verwendete Flüssigkeitschromatographie-Massenspektrometrie (LC-MC/MS) ist eine gängige Methode zur Substanzenanalyse im menschlichen und tierischen Haar [21].

Probanden

Es werden 411 Beschäftigte eines medizinischen Dienstleistungsunternehmens zur Teilnahme eingeladen, was die Generalisierbarkeit der späteren Untersuchungsergebnisse auf diese Beschäftig-

tengruppe einschränkt. Die Teilnahme ist freiwillig und erfolgt ohne Honorierung. Es werden ausschließlich erwachsene berufstätige Männer und Frauen in die Untersuchung aufgenommen. Ein Ausschlusskriterium stellt die Haarlänge unter 3 cm dar, da dies als Mindestlänge der Haarproben darstellt.

Die zeitliche Beanspruchung für die Beantwortung der Befragung beträgt ca. 30 min und ca. 20 min für die Abgabe der Haarprobe für den einzelnen Teilnehmer. Die Probanden können während der Arbeitszeit an der Untersuchung teilnehmen.

Die Studienteilnehmer bekommen nach Datenauswertung eine Rückmeldung zu den erhobenen beruflich bedingten psychischen Beanspruchungen und können auf Wunsch ebenso ihre Steroidwerte aus der Haarprobe als Langzeitstressmarker erfahren. Daraus ergibt sich der individuelle Nutzen für den Probanden. Abbruchkriterium für Probanden ist Rücknahme der Einwilligung des Probanden für die Untersuchung.

Während und nach Beendigung der Studie werden die Prüfungsunterlagen gemäß den Bestimmungen des Datenschutzes verwaltet und aufbewahrt.

Studienablauf

Vor Beginn der Datenerhebung erhalten alle Mitarbeiter des Unternehmens in einer Betriebsversammlung sowie per E-Mail Informationen zur Befragung. Dazu gehört auch der Hinweis, dass ein markierter Teil der Befragung für wissenschaftliche Zwecke ausgewertet wird.

Die Datenerhebung findet im Rahmen einer Befragung zur psychischen Gefährdungsbeurteilung in einem medizinischen Dienstleistungsunternehmen als Online-Befragung statt. Die Gesamtdauer der Befragung beträgt 2 Monate.

Während dieser Zeit werden 2 Termine in den Räumen des Unternehmens angeboten, an denen ganztägig Haarproben abgegeben werden können.

Die Teilnehmer erhalten eine Seriennummer, mit der sie sich für die Befragung anmelden können, und einen Aufkleber mit dieser Seriennummer zur Kennzeichnung der Haarproben.

Die Haarproben werden in Alufolie gewickelt, mit der o.g. Seriennummer versehen und in ein größeres Gemeinschaftsbehältnis gelegt. Damit ist die Pseudonymisierung und Trennung der personenbezogenen Daten von der Studiendokumentation gewährleistet, aber dennoch eine Zuordnung zu den entsprechenden Aussagen der Teilnehmer in der Befragung möglich.

Mithilfe der Seriennummern werden die Daten aus der Befragung und die Ergebnisse der Haarproben zusammengefügt und statistisch ausgewertet.

Statistische Auswertungsmethoden und Zielparameter

Zu den verwendeten statistischen Verfahren zählen deskriptivstatistische Methoden, Power-Analyse, Korrelationsanalyse, Mediatoren- und Moderatorenanalyse sowie hierarchische Regressionsanalyse.

Die für die statistischen Analysemethoden zu prüfenden Voraussetzungen werden berücksichtigt. Dazu zählen die Feststellung eines linearen Zusammenhangs, die Prüfung und Löschung der Ausreißerwerte [23]. Für die hierarchische Regressionsanalyse werden zusätzlich die Homoskedastizität, Normalverteilung der Residuen sowie korrekte Modellspezifikation geprüft. Sollten diese Voraussetzungen bei den erhobenen Daten nicht erfüllt sein, werden die Daten durch Quadrieren und ggf. zusätzlich durch Logarithmieren transformiert. Anschließend werden die Voraussetzungen erneut geprüft [14].

Die erforderliche Mindeststichprobengröße ($\alpha = 0,05$, $\text{power} = 0,80$) beträgt für die bivariate Korrelation 85 Personen, für eine Regressionsanalyse mit 5 Prädiktoren 92 Personen. Sollten nur 4 Prädiktoren in das Regressionsmodell aufgenommen werden, ist eine Stichprobengröße von mindestens 85 Personen erforderlich, bei 3 Prädiktoren mindestens 77, bei 2 Prädiktoren 68 Personen. Sollte nur ein Prädiktor im Modell berücksichtigt werden können, ist lediglich eine Mindeststichprobengröße von 55 Personen erforderlich.

Als Zielparameter dient bei den Modellen der hierarchischen Regression je-

weils ein Zuwachs an Varianzaufklärung (ΔR^2) gegenüber dem vorherigen Modell, der in einem signifikanten Ergebnis im F-Test bestätigt wird. Auf diese Weise wird analysiert, ob die untersuchten Prädiktoren selbst nach Berücksichtigung der Kontrollvariable sowie Arbeitsplatzfaktoren signifikant zur Varianzaufklärung der Prognosevariable beitragen.

Bei der Moderatorenanalyse werden Interaktionsterme aus dem Prädiktor und Moderatorvariable gebildet. In Modellen der hierarchischen Regression wird anschließend auf die oben erläuterte Weise der Zuwachs an Varianzaufklärung untersucht, Mediationseffekte werden mittels Causal-Steps-Methode untersucht [7].

Fazit für die Forschungspraxis

- Die Studie soll einen Beitrag zur Erforschung der Ursachen für Stress, Burnout und Arbeitsengagement im Hinblick auf Geschlecht und Geschlechtsidentität leisten.
- Das Ziel ist zu prüfen, ob die Erfassung von Feminität und Maskulinität als individuelle Merkmale und Merkmale der Arbeitsumgebung in der Stressforschung sinnvoll ist.
- Es soll geprüft werden, ob die Person-Umwelt-Passung von Feminität und Maskulinität als geeignete Prädiktoren für Stress, Burnout und Arbeitsengagement dienen.

Korrespondenzadresse



Dipl.-Psych. E. Wacker
FOM Hochschule
für Oekonomie und
Management
Bismarckstr. 107, 10625 Berlin,
Deutschland
eva.wacker@fom-net.de

Funding. Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Einhaltung ethischer Richtlinien

Interessenkonflikt. E. Wacker, A. Fischer und J. Schorlemmer geben an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Alle beschriebenen Untersuchungen am Menschen oder an menschlichem Gewebe wurden mit Zustimmung der zuständigen Ethikkommission (Ethikkommission der Charité Universitätsmedizin Berlin, Ethikausschuss am Campus Benjamin Franklin, 10117 Berlin durch die Stellungnahmen am 03.05.2017 und 21.06.2017), im Einklang mit nationalem Recht sowie gemäß der Deklaration von Helsinki von 1975 (in der aktuellen, überarbeiteten Fassung) durchgeführt. Von allen beteiligten Patienten liegt eine Einverständniserklärung vor.

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

1. Alfermann D (1999) Femininität und Maskulinität oder: Haben wir ein maskulines Bias? In: Brähler E, Felder H (Hrsg) Weiblichkeit, Männlichkeit und Gesundheit. Psychosoziale Medizin und Gesundheitswissenschaften, Bd. 5. Springer, Wiesbaden, 558–71
2. Altstötter-Gleich C (2004) Expressivität, Instrumentalität und psychische Gesundheit. Z Different Diagnost Psychol. <https://doi.org/10.1024/0170-1789.25.3.123>
3. Bakan D (1966) The duality of human existence: an essay on psychology and religion. Rand McNally, Chicago
4. Bakker AB, Demerouti E, Sanz-Vergel AI (2014) Burnout and Work Engagement: The JD-R approach. Ann Rev Org Psychol. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
5. Bakker AB, Demerouti E (2017) Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. J Occ Health Psychol 22(3):273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
6. Bakker AB, Albrecht SL, Leiter MP (2011) Key questions regarding work engagement. Euro J Work Org Psychol. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
7. Baron RM, Kenny DA (1986) The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. J Pers Soc Psychol 51:1173–1182
8. Bem SL (1974) The measurement of psychological androgyny. J Consult Clin Psychol 42(2):155–162. <https://doi.org/10.1037/h0036215>
9. Bem SL (1977) On the utility of alternative procedures for assessing psychological androgyny.

J Consult Clin Psychol 45(2):196–205. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.45.2.196>

10. 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. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.46.1.126>
11. Cook EP (1987) Psychological androgyny: A review of the research. Counsel Psychol. <https://doi.org/10.1177/0011000087153006>
12. [https://www.dak.de/dak/bundesthemen/dak-psychoreport-2020-2335930.html#/.](https://www.dak.de/dak/bundesthemen/dak-psychoreport-2020-2335930.html#/) Zugriffen: 2. Dez. 2020
13. Selva DPC, Dusek JB (1984) Sex role orientation and resolution of Eriksonian crises during the late adolescent years. J Person Soc Psychol 47(1):204–212. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.47.1.204>
14. Eid M, Gollwitzer M, Schmitt M (2013) Statistik und Forschungsmethoden. Beltz, Weinheim
15. 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. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(01\)00044-2](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(01)00044-2)
16. Gardiner M, Tiggemann M (1999) Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male- and female-dominated industries. J Occ Org Psychol. <https://doi.org/10.1348/0963179991666699>
17. Helgeson VS (1994) Relation of agency and communion to well-being: evidence and potential explanations. Psychol Bull 116:412–428
18. Hunt K, Emslie C (1998) Men's work, women's work? Occupational sex roles and health. In: Orth-Gomer K, Chesney M, Wenger NK (Hrsg) Women, stress, and heart disease. Lawrence Erlbaum, Mahwah, 587–110
19. Orlofsky JL (1977) Sex-role orientation, identity formation, and self-esteem in college men and women. Sex Roles. <https://doi.org/10.1007/BF00287839>
20. Parsons T, Bales RF (1955) Family, socialization and interaction process. The Free Press, Glencoe
21. Pragst F, Balikova MA (2006) State of the art in hair analysis for detection of drug and alcohol abuse. Clin Chim Acta. <https://doi.org/10.1016/j.cca.2006.02.019>
22. Rabenu E, Shkoler O, Lebron MJ et al (2019) Heavy-work investment, job engagement, managerial role, person-organization value congruence, and burnout: a moderated-mediation analysis in USA and Israel. Curr Psychol. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00423-6>
23. Sedlmeier P, Renkewitz F (2013) Forschungsmethoden und Statistik Ein Lehrbuch für Psychologen und Sozialwissenschaftler. Pearson, München
24. Stalder T, Kirschbaum C (2012) Analysis of cortisol in hair – State of the art and future directions. Brain Behav Immun. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2012.02.002>
25. Tinsley HEA (2000) The congruence myth: an analysis of the efficacy of the person–environment fit model. J Vocat Behav. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1727>
26. Van Vianen AEM (2018) Person-environment fit: a review of its basic tenets. Annu Rev Organ Psychol Organ Behav. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>
27. Wiedemann AU, Fodor D, Jakob H, Detel S, Heuse S (submitted) Validation of the Dearemployee survey for psychological risk assessments. Appl Psychol Health Well Being