

Zbl Arbeitsmed 2021 · 71:178–183

<https://doi.org/10.1007/s40664-021-00432-y>

Eingegangen: 26. Februar 2021

Angenommen: 12. April 2021

Online publiziert: 28. April 2021

© Der/die Autor(en) 2021



E. Wacker<sup>1,2</sup> · A. Fischer<sup>1</sup> · J. Schorlemmer<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Charité – Universitätsmedizin Berlin, Campus Virchow Klinikum, Berlin, Deutschland

<sup>2</sup> FOM Hochschule für Oekonomie und Management, Berlin, Deutschland

# Person-Umwelt Fit, Burnout und Arbeitsengagement

## Die Rolle der Person-Umwelt-Passung in Feminität und Maskulinität

Die seit Jahren steigende Prävalenz psychischer Störungen, zieht bei Frauen deutlich mehr Arbeitsunfähigkeitstage nach sich als bei Männern [15]. Auch in Bezug auf Burnout bestätigt Forschung höhere Werte bei Frauen [21]. Um die Ursachen zu analysieren, wurde eine Untersuchungsserie zur Rolle des Geschlechtsrollen-Selbstkonzepts beim Individuum und in der Arbeitsumgebung in Bezug auf Burnout geplant. In die Analyse werden Effekte auf Arbeitsengagement als eines der wichtigsten Prädiktoren von Leistungsergebnissen [6, 29] miteinbezogen. Ziel ist es, die bisherigen Ergebnisse zur Rolle des Person-Environment Fit und Geschlechtsrollen-Selbstkonzept methodisch und inhaltlich zu vertiefen [26, 27].

### Einleitung und theoretischer Hintergrund

Person-Environment (P-E) Fit beschreibt die Person-Umwelt-Passung zwischen der Ausprägung eines bestimmten Merkmals in der Arbeitsumwelt mit Merkmalen des Individuums [9, 24, 25]. Dabei beschreiben verschiedene theoretische P-E Fit-Modelle die Auswirkungen verschiedener P-E Fit-Werte auf Gesundheit, subjektiven Stress, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation von Beschäftigten (Übersicht siehe [24, 25]).

Zur Operationalisierung des Person-Environment (P-E) Fits wird üblicherweise der ermittelte individuelle Wert in einem Merkmal von dem Wert der Arbeitsumgebung subtrahiert [9, 24, 25].

### Feminität und Maskulinität

Die zwei Konstrukte Feminität und Maskulinität beschreiben zwei Dimensionen des Geschlechtsrollen-Selbstkonzepts und entsprechen der Identifikation mit gesellschaftlichen Geschlechterstereotypen [1]. Synonym genutzte Begriffe in der Forschung sind Communion und Agency [2] oder Expressivität und Instrumentalität [20]; in dieser Studie werden jedoch einheitlich die Begriffe Feminität und Maskulinität verwendet. Untersuchungen zeigen, dass beide Dimensionen unabhängig voneinander und vom biologischen Geschlecht durch ein Individuum entwickelt werden können, wobei statistisch höhere Werte der Feminität bei Frauen und höhere Maskulinitätswerte bei Männern nachgewiesen wurden [1, 12].

Zur Messung beider Dimensionen wird in dieser Studie die in 2004 bei zwei Stichproben ( $n = 1317$  und  $n = 409$ ) validierte deutschsprachige Geschlechtstypizitätsskala (GTS+) von Altstötter-Gleich [1] eingesetzt.

Zur Messung von Feminität nutzt die Skala folgende Adjektive: verständnisvoll, sinnlich, einfühlsam, romantisch, weichherzig, herzlich, sensibel, gefühlsbetont. „Feminine“ Kompetenzen wären also beispielsweise die Fähigkeit, eigene Gefühle bewusst zu erleben genauso wie Interesse für Gefühle und das Befinden anderer Personen zu zeigen (unabhängig von Leistungen, Aufgaben oder Zielen).

Zur Messung der Maskulinität werden in der verwendeten Skala nachstehende Beschreibungen verwendet:

entscheidungsfähig, tritt bestimmt auf, unerschrocken, durchsetzungsfähig, selbstbewusst, zeigt geschäftsmäßiges Verhalten, bereit, etwas zu riskieren, respekt einflößend. Als Beispiele für *maskuline* Kompetenzen kann man also ein positives Bild von sich selbst und eigenen Fähigkeiten anführen, entschiedenes und mutiges Handeln sowie souveränes Auftreten anderen gegenüber (unabhängig von Emotionen und derzeitigem Befinden).

Die Analyse der Konstruktvalidität der Skala bestätigte positive Zusammenhänge von Werten psychischer Gesundheit mit Feminität (z. B. mit Skala „Liebesfähigkeit“  $r = 0,58$ ) und Maskulinität (z. B. mit Skala für „seelische Gesundheit“  $r = 0,61$ ; [1]). Auch andere Untersuchungen zeigten, dass bei Personen mit einer hohen Ausprägung in beiden Dimensionen (in diesem Fall spricht die Forschung von Androgynie) die besten Werte psychischer Gesundheit vorlagen. Allein betrachtet, zeigt vor allem individuelle Maskulinität die stärkeren Zusammenhänge mit Werten psychischer Gesundheit, was als *maskuliner Bias* bezeichnet wird und mit der möglichen Überbewertung der Relevanz maskuliner Dimensionen (z. B. eines positiven Selbstbildes) für psychische Gesundheit erklärt wird [1, 7, 8, 10, 19]. Dieses ist für die aktuelle Studie von Bedeutung, da in einer vorausgegangenen Studie der Untersuchungsserie P-E Fit in Feminität Effekte auf Burnout zeigte. Diese Effekte konnten in den Studien zum Zusammenhang von Feminität und psychischer Gesundheit vermutlich bis-

her nicht nachgewiesen werden, weil nur individuelle Feminität betrachtet wurde, jedoch nicht die Feminität im Arbeitsumfeld [1, 7, 8, 10, 19].

## Burnout und Arbeitsengagement

Als Burnout wird eine Entwicklung in Richtung einer emotionalen Erschöpfung verstanden. In diesem Prozess entsteht ebenso zunehmend eine zynische und distanzierte Einstellung zur eigenen Arbeit (Depersonalisierung; [4, 5]). Die Forschung zum Job Demands-Ressources-Modell (JD-R; [4, 5]) konnte mehrfach belegen, dass emotionale Erschöpfung vor allem aus subjektiven Belastungsfaktoren im Arbeitskontext resultiert, eine Depersonalisierung dagegen sich vor allem aus einem subjektiven Mangel an Ressourcen im beruflichen Bereich entwickelt.

Vorhandene Ressourcen führen laut den Forschungsergebnissen zum JD-R-Modell dagegen zu einem höheren Arbeitsengagement [3]. Darunter wird eine Veränderung in Richtung einer höheren Vitalität und Einsatzbereitschaft verstanden. Eine weitere Dimension des Arbeitsengagements bildet Hingabe, darunter wird eine hohe subjektive Bedeutung der eigenen Arbeit verstanden. Des Weiteren entwickelt sich bei wachsendem Arbeitsengagement ein Gefühl der Absorption und Gefesselt-Seins durch die Tätigkeit [3].

Bisherige Forschungsergebnisse zeigen immer wieder, dass Burnout-Werte bei Frauen höher sind [21]. Ebenso konnte Führungsverantwortung in Studien als Risikofaktor für psychische Gesundheit identifiziert werden [30]. Dazu berichten Personen im jüngeren Alter [14] und bei längeren Arbeitszeiten [17] mehr Erschöpfung und Entfremdung.

Als typische Prädiktoren für Arbeitsengagement werden Ressourcen der Arbeitsumgebung, wie beispielsweise soziale Unterstützung und eine unterstützende Organisationskultur, genannt [6]. Aber auch Ressourcen in der Persönlichkeit (z. B. Optimismus, Selbstwirksamkeitserwartungen) sind bisher nachgewiesene Prädiktoren des Arbeitsengagements [6, 29].

## Effekte von P-E Fit in Feminität/ Maskulinität

P-E Fit in Feminität und Maskulinität als Prädiktor von Stress, Burnout und Arbeitsengagement wurde bisher nur in einer eigenen vorhergehenden Untersuchung erforscht [26, 27], wodurch eine Forschungslücke geschlossen wurde. Die Ergebnisse zeigten Effekte des P-E Fit in Feminität (jedoch nicht des P-E Fits in Maskulinität) auf Burnout und Arbeitsengagement bei Frauen.

Diverse Studien zur Gender Congruence (Übereinstimmung des Geschlechts von Individuum und Arbeitsumgebung) zeigen, dass Beschäftigte, die vorwiegend mit Personen des anderen Geschlechts arbeiten, schlechtere Werte in verschiedenen gesundheitlichen Parametern zeigen [12, 13, 16].

Eine allgemeine Wertekongruenz zwischen Person und Unternehmen konnte als Moderator bei dem Zusammenhang zwischen Arbeitsengagement und Burnout nachgewiesen werden [22]. Für P-E Fit in Feminität und Maskulinität in der eigenen vorher genannten Untersuchung konnte dieses in der Stichprobe von Frauen nicht bestätigt werden [26, 27] und soll in der aktuellen Untersuchung erneut geprüft werden.

## Ziele der Studie und Hypothesen

Aufbauend auf die vorhergehende Untersuchung [26, 27] wurde eine explanative Querschnittsstudie mit einer größeren Stichprobe und weiblichen sowie männlichen Befragten geplant. Aus den Ergebnissen der vorherigen Studie werden  $H_{01}$  und  $H_{02}$  abgeleitet:

- $H_{01}$ : P-E Fit in Maskulinität hat keinen Effekt auf Burnout.
- $H_{02}$ : P-E Fit in Maskulinität hat keinen Effekt auf Arbeitsengagement.

Außerdem werden weitere Hypothesen und sekundäre Hypothesen geprüft:

- $H_3$ : P-E Fit in Feminität fügt nach Berücksichtigung demografischer Merkmale, Arbeitsplatzfaktoren sowie des P-E Fits in Maskulinität eine signifikante Varianzaufklärung für Burnout hinzu.

- $H_{3.1}$ : Die Effekte auf Burnout sind bei Frauen und Männern unterschiedlich.
- $H_{3.2}$ : Die Effekte auf Burnout sind bei Personen mit und ohne Führungsverantwortung unterschiedlich.
- $H_4$ : P-E Fit in Feminität fügt nach Berücksichtigung demografischer Merkmale, Arbeitsplatzfaktoren sowie des P-E Fits in Maskulinität eine signifikante Varianzaufklärung für Arbeitsengagement hinzu und wirkt moderierend zwischen Engagement und Burnout.
  - $H_{4.1}$ : Die Effekte auf Arbeitsengagement sind bei Frauen und Männern unterschiedlich.
  - $H_{4.2}$ : Die Effekte auf Arbeitsengagement sind bei Personen mit und ohne Führungsverantwortung unterschiedlich.

## Methoden: verwendete Fragebögen

Der P-E Fit in Feminität und Maskulinität wurde durch die Geschlechtstypizitätsskala (GTS+; [1]) erhoben. Die individuell geschätzte Feminität ( $\alpha = 0,79$ ) und Maskulinität ( $\alpha = 0,82$ ) wurde von Werten der Feminität ( $\alpha = 0,83$ ) und Maskulinität ( $\alpha = 0,88$ ) des Arbeitsumfeldes subtrahiert. Durch Quadrieren und Logarithmieren dieser Werte sind Variablen P-E Fit in Feminität und P-E Fit in Maskulinität entstanden. Dabei sind Werte nahe Null als eine gute Person-Umwelt-Passung in Feminität oder Maskulinität zu interpretieren.

Mit dem Fragebogen DearEmployee-Survey [28] wurden Burnout (6 Items,  $\alpha = 0,86$ ) und Arbeitsengagement (6 Items,  $\alpha = 0,88$ ) erhoben. Dazu wurden das Geschlecht, das Alter, die wöchentliche Gesamtarbeitszeit und Führungsverantwortung sowie Beschäftigtenanzahl bei Personalverantwortung erfragt.

## Power-Analyse, Probandenakquise und Stichprobe

In der Datenanalyse werden Moderatorenanalyse und hierarchische Regressionsanalyse verwendet [11, 23]. Aufgrund der geplanten Prüfung der Nullhypothe-

Zbl Arbeitsmed 2021 · 71:178–183 <https://doi.org/10.1007/s40664-021-00432-y>  
 © Der/die Autor(en) 2021

E. Wacker · A. Fischer · J. Schorlemmer

## Person-Umwelt Fit, Burnout und Arbeitsengagement. Die Rolle der Person-Umwelt-Passung in Feminität und Maskulinität

### Zusammenfassung

**Hintergrund.** In einer eigenen vorhergehenden Studie wurden Effekte des Person-Environment (P-E) Fit in Feminität auf Burnout und Arbeitsengagement sowie Effekte des P-E Fit in Maskulinität auf Haarkortisol als biologischen Stressmarker bei Frauen nachgewiesen.

**Fragestellung.** Es werden Effekte des P-E Fits in Feminität und Maskulinität auf Burnout und Arbeitsengagement sowie mögliche Gruppeneffekte durch Geschlecht und Führungsverantwortung untersucht. Die Stichprobe besteht aus 950 Berufstätigen: 397 Frauen und 551 Männern im Alter von 19 bis 70 Jahren ( $M = 29,86$ ,  $S = 7,71$ ), darunter 300 Führungskräfte.

**Methoden.** Die Querschnittsdatenerhebung wurde als Online-Befragung durchgeführt. Individuelle Feminität und Maskulinität sowie die der Arbeitsumgebung wurden mittels Geschlechtstypizitätsskala (GTS+) erhoben. Daraus wurden die Prädiktoren P-E Fit in Feminität und P-E Fit in Maskulinität berechnet. Burnout und Arbeitsengagement wurden als Ergebnisvariablen mit dem DearEmployee-Survey gemessen. In Modellen der hierarchischen linearen Regression wurde nach Berücksichtigung der Kontrollvariablen sowie Arbeitsfaktoren jeweils der Zuwachs an Varianzerklärung ( $\Delta R^2$ ) durch die Prädiktoren und Interaktionsterme mit Moderatoren (Geschlecht und Führungsposition) beobachtet.

**Ergebnisse.** P-E Fit in Maskulinität zeigte signifikanten Effekt auf Burnout, stärker bei Personen ohne Führungsverantwortung, Geschlecht zeigte keine Moderationseffekte. P-E fit in Feminität zeigte (ohne Gruppeneffekte) eine Varianzaufklärung bei Burnout und Arbeitsengagement.

**Schlussfolgerung.** P-E Fit in Maskulinität könnte bei Personen ohne Führungsverantwortung in Bezug auf Burnout ein bedeutender Prädiktor sein. P-E Fit in Feminität könnte ein bedeutender Faktor für Burnout und Arbeitsengagement sein.

### Schlüsselwörter

Stress · Feminität · Maskulinität · Geschlecht · Führungsverantwortung

## Person-environment fit, burnout and work engagement. The role of person-environment fit in femininity and masculinity

### Abstract

**Background.** In a previous study on the role of the person-environment (P-E) fit in femininity and masculinity the effects of P-E fit in femininity on burnout and work engagement and effects of P-E fit in masculinity on hair cortisol as a biological stress marker among women could already be shown.

**Objective.** The effects of P-E fit in femininity and masculinity on burnout and work engagement as well as possible group effects of gender and managerial position were examined. The sample consisted of 950 employed individuals: 397 women and 551 men aged 19–70 years ( $M = 29.86$  years,  $SD = 7.71$  years) including 300 managers.

**Methods.** The data in the cross-sectional study were collected in an online survey. Individual femininity and masculinity as well as that of the work environment were assessed using the gender identity scale (GTS+). Based on this, predictors P-E fit in femininity and P-E fit in masculinity were calculated. The outcomes burnout and work engagement were measured with the DearEmployee survey. In hierarchical linear regression models, after considering control variables and work factors, the added variance explanation ( $\Delta R^2$ ) by predictors and interaction terms with moderators (gender and leadership position) was observed.

**Results.** The P-E fit in masculinity showed a significant effect on burnout, stronger for people without management responsibility, while gender showed no moderation effects. The P-E fit in femininity showed a variance explanation for burnout and work commitment (without group effects).

**Conclusion.** The P-E fit in masculinity could be a significant predictor of burnout for employees without managerial responsibility. The P-E fit in femininity could be an important predictor for burnout and work engagement.

### Keywords

Stress · Femininity · Masculinity · Gender · Leadership

sen bei  $H_{01}$  und  $H_{02}$  wird die Stichprobe so groß gewählt, dass selbst kleine Effekte ( $R^2 = 0,02$ ) mit einer Teststärke von 0,80 ( $\alpha = 0,05$ ) entdeckt werden können. Das Ziel ist zu zeigen, dass trotzdem keine Effekte nachweisbar sind. Die Power-Analyse ergab bei einem Prädiktor eine erforderliche Stichprobengröße von  $n = 387$ .

Zur Online-Befragung wurden die Teilnehmenden über soziale Netzwerke akquiriert. Diese dauerte ca. 5–7 min,

erfolgte freiwillig, ohne Bezahlung, und konnte jederzeit abgebrochen werden.

Die Stichprobe besteht aus 948 (von 1156) abgeschlossenen Datensätzen. Ausschlusskriterium war eine fehlende Erwerbstätigkeit (12 Teilnehmende).

Es handelt sich um 397 Frauen (42 %) und 551 Männer (58 %) im Alter von 19 bis 70 Jahren ( $M = 29,86$ ;  $S = 7,71$ ). Unter den Befragten waren 300 Führungskräfte (32 %), 628 Personen hatten keine Führungsverantwortung (66 %) und

19 Personen gaben eine Selbstständigkeit an (2 %).

## Ergebnisse

Die Angaben zu metrischen Variablen sind in **Tab. 1** dargestellt.

Burnout-Werte waren bei Führungskräften ( $M = 2,97$ ;  $S = 0,72$ ) höher als bei Personen ohne Führungsverantwortung ( $M = 2,87$ ;  $S = 0,68$ ); es lag ein kleiner Unterschied vor ( $p = 0,015$ ;  $d = 0,15$ ).

**Tab. 1** Deskriptive Statistiken und Korrelationsmatrix

	<i>M</i> ( <i>SD</i> )	<i>n</i>	1	2	3	4	5	6
1 P-E Fit Feminität	0,53 (0,42)	901	1	–	–	–	–	–
2 P-E Fit Maskulinität	0,62 (0,45)	904	0,14***	1	–	–	–	–
3 Alter	29,86 (7,71)	926	0,01	–0,03	1	–	–	–
4 Anzahl der MA	9,01 (20,25)	950	0,06	–0,01	0,12	1	–	–
5 Gesamtarbeitszeit	51,90 (10,21)	930	0,03	0,05	0,01	0,03	1	–
6 Burnout	2,90 (0,70)	950	0,20***	0,13***	–0,03	–0,13	0,06	1
7 Arbeitsengagement	7,64 (1,88)	950	–0,12**	–0,03	–0,01	–0,02	0,05	–0,37***

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

**Tab. 2** Modelle der hierarchischen linearen Regression

Prädiktor/Interaktionsterm	Modell zur Vorhersage von Burnout		Modell zur Vorhersage von Arbeitsengagement	
	$\Delta R^2$	$\beta^a$	$\Delta R^2$	$\beta^a$
<b>Schritt 1</b>	0,05***	–	< 0,01	–
Geschlecht <sup>b</sup>	–	–0,18***	–	–0,02
Alter	–	–0,01	–	–0,06
<b>Schritt 2</b>	0,02**	–	0,01	–
Führungsposition <sup>c</sup>	–	–0,12**	–	–0,09
Anzahl der MA <sup>d</sup>	–	–0,07	–	–0,02
Gesamtarbeitszeit	–	0,06	–	0,05
<b>Schritt 3</b>	0,02***	–	< 0,01	–
P-E Fit Maskulinität	–	0,08*	–	–0,01
P-E Fit Maskulinität*Geschlecht	–	0,01	–	–0,01
P-E Fit Maskulinität*Führungsposition	–	0,10**	–	–0,03
<b>Schritt 4</b>	0,04***	–	0,03***	–
P-E Fit Feminität	–	0,20***	–	–0,15***
P-E Fit Feminität*Geschlecht	–	0,02	–	0,07
P-E Fit Feminität*Führungsposition	–	–0,01	–	< –0,01
<b>Gesamtes <math>R^2</math></b>	0,12***	–	0,04**	–
<b><i>n</i></b>	732	–	725	–

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

<sup>a</sup>  $\beta$  im Gesamtmodell

<sup>b</sup> Kodierung von Geschlecht: 1 = weiblich, 2 = männlich

<sup>c</sup> Kodierung von Führungsposition: 1 = ja, 2 = nein

<sup>d</sup> Anzahl der Mitarbeitenden in der Führungsverantwortung

Es wurden höhere Burnout-Werte bei Frauen ( $M = 3,02$ ;  $S = 0,67$ ) gegenüber Männern ( $M = 2,74$ ;  $S = 0,71$ ) erkennbar ( $p < 0,001$ ;  $d = 0,41$ ). Der Anteil von Frauen (58 %) und Männern (42 %) war unter Führungskräften und Personen ohne Führungsverantwortung (Frauen 60 %, Männer 40 %) homogen. Bei Arbeitsengagement wurden keine Gruppenunterschiede festgestellt ( $M = 7,64$ ,  $S = 1,88$ ).

Es wurde ein kleiner, signifikanter Effekt des P-E Fit in Maskulinität

auf Burnout nachgewiesen ( $\beta = 0,13$ ,  $R^2 = 0,02$ ,  $SE = 0,04$ ,  $p < 0,001$ ).

Signifikante Effekte des P-E Fit in Maskulinität auf Arbeitsengagement wurden nicht entdeckt ( $R^2 < 0,01$ ;  $p = 0,442$ ).

Die gerechneten Regressionsmodelle sind in **Tab. 2** dargestellt. P-E Fit in Maskulinität und P-E Fit in Feminität fügten signifikante Varianzaufklärung für Burnout nach Berücksichtigung der aufgeführten Variablen hinzu. Dabei zeigte P-E Fit in Maskulinität bedeutend stärker bei Personen ohne Führungsver-

antwortung einen signifikanten Effekt auf Burnout, wodurch ein Moderationseffekt sichtbar wird.

P-E Fit in Feminität fügte signifikante Varianzaufklärung für Arbeitsengagement nach Berücksichtigung der aufgeführten Variablen hinzu. Ein Moderator-effekt konnte nicht nachgewiesen werden.

Für Geschlecht konnten in keinem Modell Moderationseffekte gezeigt werden.

## Diskussion

Wider die Erwartung konnte die Hypothese  $H_{01}$  nicht bestätigt werden. P-E Fit in Maskulinität zeigte einen Effekt auf Burnout, dabei signifikant stärker bei Personen ohne Führungsverantwortung (Nachweis der  $H_{3.2}$ ). Es konnte nachgewiesen werden, dass P-E Fit in Maskulinität keinen Effekt auf Arbeitsengagement hatte ( $H_{02}$ ). P-E Fit in Feminität fügte nach Berücksichtigung anderer Variablen eine signifikante Varianzaufklärung für Burnout und Arbeitsengagement hinzu, womit  $H_3$  und  $H_4$  bestätigt wurden. Dabei konnten keine Moderationseffekte des Geschlechts bei der Vorhersage von Burnout oder Arbeitsengagement nachgewiesen werden (kein Nachweis der  $H_{3.1}$  und  $H_{4.1}$ ), ebenso wurden keine Moderationseffekte durch Führungsverantwortung bei der Vorhersage von Arbeitsengagement festgestellt ( $H_{4.2}$ ).

Eine Minimierung der Unterschiede in *maskulinen* Kompetenzen zwischen Beschäftigten und deren Arbeitsumfeld könnte also in niedrigeren Burnout-Werten der Beschäftigten resultieren. Dies kann beispielsweise dadurch erfolgen, dass geführte Beschäftigte in *maskulinen* Kompetenzen, wie einem positiven Selbstbild, einem selbstbewussten Auftreten und entschiedenem Handeln, in Personalentwicklungsmaßnahmen trainiert werden.

In Bezug auf Arbeitsengagement scheint P-E Fit Maskulinität dagegen keine Bedeutung zu haben, was auch mit den Ergebnissen der vorhergehenden Untersuchung [26, 27] übereinstimmt.

P-E Fit in Feminität zeigte generell signifikante Effekte auf Burnout. Es scheint

also zur Burnout-Prävention sinnvoll zu sein, die arbeitsplatzbezogene Person-Umwelt-Passung in *femininen* Kompetenzen zu fördern und in der gelebten Unternehmenskultur bewusst zu stärken. Dieses kann durch bisherige Studienergebnisse zur sozialen Unterstützung und einer unterstützenden Organisationskultur [6] untermauert werden.

Effekte von Feminität auf psychische Gesundheit konnten in Studien bisher kaum nachgewiesen werden – vermutlich deshalb, weil nur individuelle Werte der Feminität betrachtet wurden, jedoch nicht die Wirkung femininer Merkmale im Arbeitsumfeld [1, 7, 8, 10, 19].

Ein kommuniziertes Interesse für das Befinden der Beschäftigten kann sich also generell positiv auf deren Stressempfinden auswirken und Arbeitsengagement fördern.

Auch das bewusste Wahrnehmen eigener Gefühle und Bedürfnisse als *feminine* Kompetenz könnte dabei bedeutsam sein. Dieser Ansatz hat in der bisherigen Forschung zu Burnout und Arbeitsengagement jedoch kaum Beachtung gefunden [3, 5, 6, 18].

Die Studienergebnisse sind insofern limitiert, dass es sich um keine bevölkerungsrepräsentative Umfrage handelt und die Ergebnisse in Längsschnitt-Untersuchungen verifiziert werden sollten.

Es muss außerdem angemerkt werden, dass aus der vorliegenden Datenanalyse aufgrund der untersuchten Hypothesen nicht spezifisch hervorgeht, ob eigene Feminität und Maskulinität, die des Arbeitsumfeldes oder das Zusammenwirken der Werte Effekte auf Burnout und Arbeitsengagement zeigten.

Einen weiteren kritischen Punkt stellt die Berechnung der P-E Fit-Werte, die Quadrieren und Logarithmieren erforderlich machten. Dadurch sind die Unterschiede zwischen einer niedrigeren oder einer höheren Ausprägung der Feminität oder Maskulinität in der Arbeitsumgebung im Vergleich zu individuellen Werten jedoch nicht mehr nachvollziehbar. Dieses könnte die Untersuchung der Zusammenhänge der Variablen beeinträchtigen.

Zudem wurde die H4 aufgrund vorhergehender Studien zur allgemeinen Wertekongruenz und nicht zu P-E Fit in

Feminität und Maskulinität formuliert [22].

## Ausblick

Zusammenfassend ist es für die weitere Erforschung der Gründe für höhere Burnout-Werte bei Frauen sinnvoll, die Effekte der individuellen Feminität und Maskulinität sowie der entsprechenden Werte der Arbeitsumgebung und des jeweiligen P-E Fits in der Analyse gegenüberzustellen, um so eventuell spezifischere Aussagen zu erhalten.

Außerdem erscheint es lohnenswert, die Effekte auf Burnout und Arbeitsengagement in Gruppen mit einer unterschiedlichen Kombination des P-E Fits in Feminität und Maskulinität zu untersuchen. Dabei ist interessant, ob bei einer bestimmten Kombination der Moderationseffekt von Führungsposition auf Burnout verschwindet.

## Fazit für die Praxis

- **Bewusste Stärkung eines positiven Selbstbildes und eines selbstbewussten Auftretens als maskuline Kompetenzen kann insbesondere bei Personen ohne Führungsverantwortung Burnout-Werte reduzieren.**
- **Kommuniziertes Interesse für Gefühle und Befinden von Beschäftigten unabhängig von Leistungen und Zielsetzungen als feminine Kompetenz kann Burnout senken.**
- **Ein bewusstes Wahrnehmen eigener Gefühle und Bedürfnisse (feminine Kompetenz) kann das Burnout-Risiko senken.**

## 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.

Der Untersuchung wurde durch die Ethikkommission der Charité Universitätsmedizin Berlin, Ethikausschuss am Campus Benjamin Franklin, 10117 Berlin durch die Stellungnahmen am 03.05.2017 und 21.06.2017 zugestimmt.

**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. Altstötter-Gleich C (2004) Expressivität, Instrumentalität und psychische Gesundheit. *J Individ Differ*. <https://doi.org/10.1024/0170-1789.25.3.123>
2. Bakan D (1966) The duality of human existence: an essay on psychology and religion. Rand McNally, Chicago
3. Bakker AB, Albrecht SL, Leiter MP (2010) Key questions regarding work engagement. *Eur J Work Organ Psychol*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
4. Bakker AB, Demerouti E (2017) Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol*. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
5. Bakker AB, Demerouti E, Sanz-Vergel AI (2014) Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
6. Bakker AB, Leiter MP (2010) Work engagement. A handbook of essential theory and research. Psychology Press, Hove New York.
7. Bem SL (1977) On the utility of alternative procedures for assessing psychological androgyny. *J Consult Clin Psychol*. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.45.2.196>
8. Berzins JJ, Welling MA, Wetter RE (1978) A new measure of psychological androgyny based on the Personality Research Form. *J Consult Clin Psychol*. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.46.1.126>

9. Camp CC, Chartrand JM (1992) A comparison and evaluation of interest congruence indices. *J Vocat Behav.* [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90018-u](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90018-u)
10. Selva DPC, Dusek JB (1984) Sex role orientation and resolution of Ericksonian crises during the late adolescent years. *J Pers Soc Psychol.* <https://doi.org/10.1037/0022-3514.47.1.204>
11. Eid M, Gollwitzer M, Schmitt M (2013) Statistik und Forschungsmethoden. Beltz, Weinheim
12. 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)
13. Gardiner M, Tiggemann M (1999) Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male- and female-dominated industries. *J Occup Organ Psychol.* <https://doi.org/10.1348/096317999166699>
14. Gomez-Urquiza JL, Vargas C, De la Fuente EI et al (2016) Age as a risk factor for burnout syndrome in nursing professionals: A meta-analytic study. *Res Nurs Health.* <https://doi.org/10.1002/nur.21774>
15. <https://www.dak.de/dak/bundesthemen/dak-psycho-report-2020-2335930.html>. Zugegriffen: 21. Febr. 2021
16. 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
17. Jovanovic N, Podlesek A, Volpe U et al (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.* <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2015.10.007>
18. Kahn WA (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Acad Manag J.* <https://doi.org/10.5465/256287>
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. Purvanova RK, Muros JP (2010) Gender differences in burnout. *J Vocat Behav.* <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
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. 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>
25. 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>
26. Wacker E, Fischer A, Schorlemmer J (2021) Arbeitsbezogener Stress und Geschlechtsidentität. *Zbl Arbeitsmed.* <https://doi.org/10.1007/s40664-021-00429-7>
27. Wacker E, Fischer A, Schorlemmer J (2021) 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. <https://doi.org/10.1186/s12995-021-00303-5>
28. Wiedemann AU, Fodor D, Jakob H et al Validation of the Dearemployee survey for psychological risk assessments. *Appl Psychol Health Well-Being.* Submitted
29. Young HR, Glerum DR, Wang W et al (2017) Who are the most engaged at work? A meta-analysis of personality and employee engagement. *J Organ Behav.* <https://doi.org/10.1002/job.2303>
30. Zimmer A, Hentrich S, Bockhoff K, Wissing C, Petermann F (2015) Wie stark sind Führungskräfte psychisch gefährdet? *Z Gesundheitspsychol.* <https://doi.org/10.1026/0943-8149/a000143>