4 Studienmethodik

4.1 Ablauf

Die Untersuchung wurde als Online-Umfrage (UNIPARK) konzipiert. Die Versuchsteilnehmer wurden hauptsächlich über einen Emailversand an Mitarbeiter der Firma PwC Österreich GmbH und an Studenten der Universität Salzburg für die Teilnahme an der Studie gewonnen. Zusätzliche Probanden wurden mittels Schneeballverfahren über Freunde und Bekannte in der deutschsprachigen Region rekrutiert. Voraussetzung für die Teilnahme war eine hauptberufliche Beschäftigung als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber. Über einen Link in der versandten Email gelangten die Versuchsteilnehmer zum Fragebogen. Den Befragten wurde zu Beginn der Untersuchung der Aufbau des Fragebogens erläutert, Hinweise zur Bearbeitung gegeben, die Anonymität der Daten zugesichert, und sie wurden auf die Freiwilligkeit der Untersuchungsteilnahme hingewiesen. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit war 46.85 Minuten. Die Rücklaufquote gemessen an den kontaktierten Personen betrug 15.19%. Die Teilnehmer beantworteten zunächst Fragen zu Alter, Geschlecht, Schulabschluss, Dauer der Berufserfahrung, Branchenzugehörigkeit, Führungsposition und Vorgesetzten sowie zum Kundenkontakt. Eine weitere Variable erhob, ob die Bewertung der beruflichen Situation von der Beziehung zum Vorgesetzten oder zur Firma als Gesamtorganisation abhängig gemacht wurde. Daraufhin folgten eine Instruktion zur Definition von Lebensrollen und die Fragen nach der zeitlich intensivsten privaten Lebensrolle und der zeitlichen Aufteilung aller Lebensrollen. Auf die Instruktion zu Entscheidungsfindungen schloss ein Reminder an die zeitlich intensivste Rolle an. Anschließend sollten die Versuchsteilnehmer sich an drei Entscheidungssituationen in ihrer zeitlich intensivsten privaten Lebensrolle erinnern und Fragen zur Gerechtigkeitseinschätzung sowie zum Selbstwert in Bezug auf die private Lebensrolle beantworten. Dasselbe Vorgehen wurde für Gerechtigkeitseinschätzung im Beruf gewählt: die Probanden wurden angehalten, sich an drei Entscheidungssituationen im beruflichen Kontext zu erinnern und die Gerechtigkeit dieser Situationen zu bewerten. Der Selbstwert in Bezug auf die Zugehörigkeit zur Arbeitsorganisation wurde ebenfalls erhoben. Der anschließende Teil des Fragebogens enthielt Skalen zur Salienz der Lebensrollen, zur Kündigungsabsicht, zu Burnout, zur Selbstwirksamkeit, zum Kontroll- und Kompetenzerleben und zum Attributionsstil, die in randomisierte

V. Esser, *Gender und Burnout,* BestMasters,
DOI 10.1007/978-3-658-12783-1_2, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2016

Reihenfolge präsentiert wurden. Der vollständige Fragebogen ist im Anhang nachzulesen.

4.2 Stichprobe

An der Untersuchung nahmen 164 Personen teil; davon wurden 10 Personen von den statistischen Analysen ausgeschlossen, da sie die Gerechtigkeitsbewertungen auf die folgenden Lebensrollen angegeben hatten: Kind in Herkunftsfamilie, Geschwister in Herkunftsfamilie, Mitglied eines Sport-, Musik- oder anderen ehrenamtlichen Vereins, einer Kirchengemeinde, Mitglied einer sonstigen Gruppe, Gruppenleiter eines Sport-, Musik- oder anderen ehrenamtlichen Vereins, einer Kirchengemeinde, Mitglied einer sonstigen Gruppe. Die bisherige Forschung beschäftigt sich hauptsächlich mit Lebensrollen, die sich auf die eigene Kernfamilie beziehen, sodass eine Einbettung der folgenden Ergebnisse in die Forschungsliteratur nur zulässig erscheint, wenn vergleichbare Lebensrollen betrachtet werden. Zum anderen ist die Erhebung von Gerechtigkeitswahrnehmung bei Entscheidungssituationen in Lebensrollen wie *Mitglied eines Sport-, Musik- oder anderen ehrenamtlichen Vereins, einer Kirchengemeinde* nicht mit jener Gerechtigkeitswahrnehmung in privaten Rollen *(Ehe-)Partner* oder *Freund* oder der beruflichen Rolle vergleichbar, da die sozialen Beziehungen in jenen Gruppen stärker asymmetrisch sind. Als Beispiel sei hier ein Teilnehmer genannt, dessen private Rolle *Mitglied eines Fitnessstudios* war, die eher als Dienstleistung denn als eine einer Partnerschaft ähnliche Beziehung zu bewerten ist. Es liegt in der Natur der Sache, dass die Bewertung der Gerechtigkeit einer Dienstleistung auf anderen Parametern basiert als die Gerechtigkeitsbewertung einer partnerschaftlichen oder beruflichen sozialen Interaktion. Aus Gründen der mangelnden Rollenvergleichbarkeit und der Einbettungsschwierigkeiten in die bestehende Forschung wurden jene 10 Probanden von den Analysen ausgeschlossen. Die Stichprobe umfasste schließlich 154 Personen, davon 90 Frauen (58.4%) und 64 Männer (41.6%). Das Durchschnittsalter betrug 35.26 Jahre (SD = 11.33). 65.6% der Versuchsteilnehmer hatten einen Studienabschluss, 22.1% hatten ein/e Matura/Abitur, 5.8% einen Lehrabschluss, 0.6% einen Hauptschulabschluss und 5.8% einen sonstigen Abschluss. Die meisten Versuchsteilnehmer standen seit 0 bis 5 Jahren im Berufsleben (27.9%), gefolgt von 5 bis 10 Jahren (22.1%), von 10 bis 15 Jahren (14.3%), von 15 bis 20 Jahren (10.4%), von 20 bis 25 Jahren (11.0%) und mehr als 25 Jahren (14.3%). In Anlehnung an die Branchenklassifikation der Wirtschaftskammer Österreich und der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE) wurde die Branchenzugehörigkeit in zwölf Kategorien erhoben. 52.6% der Befragten gaben an in der Branche *Information und Consulting* beschäftigt zu sein, 8.4% in der Branche *Industrie*, 5.8% jeweils in der Branche *Bank und Versicherung* und *Erziehung und Unterricht*, 4.5%

in der Branche *Gesundheits- und Sozialwesen*, 3.2% in der Branche *Handel*, 2.6% in der Branche *Gewerbe und Handwerk*, 1.9% in der Branche *Tourismus und Freizeitwirtschaft*, 1.3% in der Branche *Öffentliche Verwaltung* sowie 13.6% in der Branche *Sonstiges*. Eine Führungsposition hatten 31.8% der Versuchsteilnehmer inne und 91.6% der Befragten hatten selbst einen Vorgesetzten. Der Kundenkontakt wurde über drei Kategorien erhoben: 55.2% der Teilnehmer hatten Kontakt mit externen Kunden, 30.5% mit internen Kunden, 14.3% hatten keinen Kundenkontakt.

Im privaten Bereich verbrachten 74.0% der Befragten die meiste Zeit in der Rolle als *(Ehe-)Partner und/oder Elternteil* und 26.0% in der Rolle als *Freund*, die die Probanden hinsichtlich ihrer Gerechtigkeit in Entscheidungssituationen bewerteten.

Aus der Verteilung der Zeit, die in jeder Lebensrolle verbracht wird, wurde die Anzahl der Lebensrollen pro Proband berechnet. 11.0% der Probanden gaben an zwei Lebensrollen zu haben, 22.7% hatten drei Lebensrollen, 24.0% vier Lebensrollen, 26.6% fünf Lebensrollen, 14.3% sechs Lebensrollen, 0.6% sieben Lebensrollen und 0.6% neun Lebensrollen. Es gab keine signifikanten Geschlechterunterschiede bzgl. der Anzahl der Lebensrollen ($F(1, 152) = 0.015$, $p = .904$).

4.3 Design

Die Umfrage wurde als Feldstudie im Querschnittsdesign konzipiert. Die statistischen Analysen wurden sowohl innerhalb der Stichprobe (within-subjects) als auch zwischen Substichproben (between-subjects), z.B. zur Erhebung der Geschlechterunterschiede, durchgeführt.

4.4 Material

4.4.1 Gerechtigkeitseinschätzungen privat und beruflich (UV, Moderator, Prädiktorvariablen)

Die Gerechtigkeitseinschätzungen in der privaten und beruflichen Lebensrolle wurden mithilfe der Skala Gerechtigkeitseinschätzungen in Organisationen (GEO; Maier, Streicher, Jonas & Woschée, 2007) gemessen. Die Skala enthält 28 Items und besitzt eine 4-Faktoren-Struktur: distributive Gerechtigkeit (z.B. „Wie sehr konnten Sie Ihre Ansichten und Empfindungen während der Entscheidungsprozesse ausdrücken?“), prozedurale Gerechtigkeit (z.B. „Wie sehr spiegelt sich in den getroffenen Entschei-

dungen der Aufwand wieder, den Sie in Ihre Arbeit stecken?"), interpersonale Gerechtigkeit (z.B. „Wie sehr werden Sie höflich behandelt?") und informationale Gerechtigkeit (z.B. „Wie sehr werden Sie offen und ehrlich informiert?"). Die Subskalen und der Gesamtwert für Gerechtigkeit werden als Skalenmittelwerte berechnet. Das Antwortformat ist 5-stufig und reicht von „überhaupt nicht", „eher nicht", „teils, teils", „überwiegend" bis hin zu „voll und ganz". Die Reliabilitäten nach Cronbach betrugen für private prozedurale Gerechtigkeit $\alpha = .74$, für private distributive Gerechtigkeit $\alpha = .84$, für private interpersonale Gerechtigkeit $\alpha = .79$, für private informationale Gerechtigkeit $\alpha = .89$ und für den Gesamtwert der privaten Gerechtigkeit $\alpha = .93$. Für die beruflichen Gerechtigkeitseinschätzungen ergaben sich folgende Reliabilitäten: berufliche prozedurale Gerechtigkeit $\alpha = .86$, für berufliche distributive Gerechtigkeit $\alpha = .93$, für berufliche interpersonale Gerechtigkeit $\alpha = .85$, für berufliche informationale Gerechtigkeit $\alpha = .93$ und für den Gesamtwert der beruflichen Gerechtigkeit $\alpha = .96$.

4.4.2 Selbstwert privat und beruflich (UV, Prädiktorvariablen)

Der Selbstwert wurde in Bezug auf die private und berufliche Lebensrolle jeweils mit der deutschsprachigen Version der Skala von Rosenberg (Collani & Herzberg, 2003) gemessen. Der Bezug zur privaten bzw. beruflichen Rolle wurde mit der Einleitung „Als Person in der genannten privaten Lebensrolle" bzw. „Als Mitglied dieser Organisation" hergestellt und die Items so umformuliert, dass sie den Einleitungssatz vervollständigten (z.B. „Als Person in der genannten privaten Lebensrolle… fühle ich mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos."). Das 5-stufige Antwortformat enthält die Labels „überhaupt nicht", „eher nicht", „teils, teils", „überwiegend" bis hin zu „voll und ganz". Es wurden Skalenmittelwerte berechnet, deren Reliabilitäten nach Cronbach für den Selbstwert der privaten Rolle $\alpha = .88$ und für den Selbstwert der beruflichen Rolle $\alpha = .88$ betrugen.

4.4.3 Salienz der Lebensrollen (UV)

Mittels der Life Role Salience Scales (LRSS) von Amatea, Cross, Clark und Bobby (1986) wurden die Salienz der verschiedenen Lebensrollen „Beruf", „Eltern", „Ehe" und „Freunde" gemessen. Die Skalen enthielten ursprünglich statt Items zu „Freunde" Items zum Lebensbereich „Haushalt". Aufgrund der Tatsache, dass Gerechtigkeitseinschätzungen für die gewählte private Lebensrolle abgegeben werden mussten und diese Gerechtigkeitseinschätzungen nur im Kontext von Entscheidungssituationen mit mehreren Personen möglich sind, wurde davon abgesehen zum

einen „Haushalt“ als Option einer privaten Lebensrolle auszuwählen und zum anderen die Salienz des Haushalts mittels der LRSS abzufragen. Stattdessen wurde eine Skala „Freunde“ entwickelt, die den Items der Skala „Ehe“ analog formuliert ist. Die LRSS liegen bis dato nur in englischer Sprache vor, sodass die Skalen mithilfe der gängigen Methode des Übersetzens und Rückübersetzens (Brislin, 1980) ins Deutsche übersetzt wurden. Die Rückübersetzung wurde von zwei deutschsprachigen Studentinnen durchgeführt. Die vier Skalen „Beruf“, „Eltern“, „Ehe“ und „Freunde“ enthalten 38 Items. Beispielitems lauten für „Beruf“: „Einen interessanten und spannenden Arbeitsplatz zu haben/Karriere zu machen ist das wichtigste Ziel in meinem Leben.“, für „Eltern“: „Auch wenn das Elterndasein viele Opfer erfordert – die Liebe und die Freude an eigenen Kindern sind es wert.“, für „Ehe“: „Mein Leben wäre leer, wenn ich niemals geheiratet hätte.“ und für „Freunde“: „Mein Leben wäre leer, wenn ich keine Freunde hätte.“. Das gewählte Antwortformat ist 5-stufig und enthält Labels von „stimme überhaupt nicht zu“, „stimme eher nicht zu“, „weder noch“, „stimme eher zu“ bis „stimme voll und ganz zu“. Die Skalenmittelwerte wiesen folgende Reliabilitäten auf: „Beruf“ $\alpha = .81$, „Eltern“ $\alpha = .93$, „Ehe“ $\alpha = .86$, „Freunde“ $\alpha = .87$.

4.4.4 Kündigungsabsicht (Kontrollvariable)

Die Kündigungsabsicht wurde mithilfe der Skala von Blau (1985) untersucht. Die drei Items der Skala lauten z.B. „Ich denke darüber nach meine Firma zu verlassen.“. Das Antwortformat ist 5-stufig und reicht von „stimme überhaupt nicht zu“, „stimme eher nicht zu“, „weder noch“, „stimme eher zu“ bis “stimme voll und ganz zu“. Die Reliabilität der berechneten Skalenmittelwerte betrug $\alpha = .90$. Aufgrund der Fülle der Ergebnisse und der Notwendigkeit einer inhaltlich kohärenten Ergebnisinterpretation wurde auf eine Auswertung dieser Skala verzichtet.

4.4.5 Burnout (AV, Kriteriumsvariablen)

Zur Messung des Burnouts wurden die deutschsprachige Fassung des Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI; Büssing & Glaser, 1998) sowie die Burnout-Screening-Skalen (BOSS; Hagemann & Geuenich, 2009) verwendet.

Der Maslach Burnout Inventory enthält 16 Items, die sich den drei Faktoren „Emotionale Erschöpfung“, „Persönliche Erfüllung“ und „Zynismus“ zuordnen lassen. „Emotionale Erschöpfung“ enthält Items wie „Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt“, „Persönliche Erfüllung“ Items wie „Ich habe in dieser Arbeit viele

lohnenswerte Dinge erreicht“ und „Zynismus“ umfasst Items wie „Seit ich in diesem Unternehmen arbeite, habe ich weniger Interesse an meiner Arbeit“. Aus den drei Faktoren lässt sich ein Gesamtwert für Burnout berechnen. Die Items werden auf einer 6-stufigen Skala bewertet, die von „nie“ über „sehr selten“; „eher selten“, „manchmal“ und „eher oft“ bis „sehr oft“ reicht. Die Reliabilitäten der Skalenmittelwerte betrugen für „Emotionale Erschöpfung“ $\alpha = .89$, „Persönliche Erfüllung“ $\alpha = .79$, „Zynismus“ $\alpha = .85$ und für den Gesamtwert der Skala $\alpha = .89$.

Die Burnout- Screening-Skalen enthalten 59 Items, die eine 7-Faktoren-Struktur aufweisen. Es werden Skalenmittelwerte für die Skalen „Beruf“, „Eigene Person“; „Familie“, „Freunde“, „Körperliche Beschwerden“; „Geistige Beschwerden“ und „Seelische Beschwerden“ sowie für den Gesamtwert berechnet. Items lauten für „Beruf“: „Ich befinde mich in ständiger Sorge und Anspannung, dass ich meinen Job nicht bewältige.“, für „Eigene Person“: „Ich bin mir selbst fremd geworden“, für „Familie“: „Es kommt häufiger zu Unstimmigkeiten in der Familie/Partnerschaft“, für „Freunde“: „Meine Freunde melden mir zurück, dass sie sich Sorgen um mich machen.“. Der Bereich der gesundheitlichen Beschwerden wird mittels Items wie „Mich quälen heftige Kopfschmerzen.“ („Körperliche Beschwerden“), „Ich kann mich schlecht konzentrieren.“ („Geistige Beschwerden“) und „Ich habe Zukunftsängste.“ („Seelische Beschwerden“) erfasst. Die Beantwortung der Items erfolgt über ein 5-stufiges Antwortformat mit den Bezeichnungen „überhaupt nicht“, „eher nicht“, „teils, teils“, „überwiegend“ und „voll und ganz“. Die Reliabilitäten der Skalenmittelwerte betrugen für „Beruf“ $\alpha = .86$, „Eigene Person“ $\alpha = .92$, „Familie“ $\alpha = .83$, „Freunde“ $\alpha = .84$, „Körperliche Beschwerden“ $\alpha = .84$, „Geistige Beschwerden“ $\alpha = .94$ und für „Seelische Beschwerden“ $\alpha = .93$. Die Reliabilität der Gesamtskala der BOSS liegen bei $\alpha = .98$.

4.4.6 Selbstwirksamkeit (UV, Prädiktorvariable)

Selbstwirksamkeit wurde mittels der Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung von Jerusalem und Schwarzer (1999) erhoben. Die Skala umfasst zehn Items und beinhaltet Aussagen wie „Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege mich durchzusetzen“. Es wurde ein 5-stufiges Antwortformat mit den Bezeichnungen „überhaupt nicht“, „eher nicht“, „teils, teils“, „überwiegend“ und „voll und ganz“ angegeben. Die Reliabilität der Skalenmittelwerte betrug $\alpha = .84$.

4.4.7 Kompetenz- und Kontrollerleben (UV, Prädiktorvariable)

Das Kompetenz- und Kontrollerleben wurde mithilfe des Fragebogens zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen (FKK; Krampen, 1991) gemessen. Die vier Primärskalen „Selbstkonzept eigener Fähigkeiten", „Internalität", „Soziale Externalität" und „Fatalistische Externalität" enthalten jeweils acht Items. „Selbstkonzept eigener Fähigkeiten" beinhaltet Items wie „Ich komme mir manchmal taten- und ideenlos vor." und bedeutet die generalisierte Erwartungshaltung, dass in Handlungs- oder Lebenssituationen zumindest eine Handlungsmöglichkeit zur Verfügung steht. „Internalität" umfasst Items wie z.B. „Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob sich andere Menschen nach meinen Wünschen richten oder nicht." und meint die von einer Person subjektiv wahrgenommene Kontrolle über das eigene Leben und Ereignisse im eigenen Umfeld. „Soziale Externalität" wird mit Items wie „Ich habe das Gefühl, das vieles von dem, was in meinem Leben passiert, von anderen Menschen abhängt." gemessen und wird als generalisierte Erwartung definiert, dass bedeutende Lebensereignisse von Einfluss anderer, mächtiger Personen abhängen. Die Subskala „Fatalistische Externalität" beinhaltet Items wie „Zufällige Geschehnisse bestimmen einen großen Teil meines Lebens und Alltags." und bedeutet die generalisierte Erwartung, dass das Leben und Lebensereignisse von Schicksal, Glück, Pech und Zufall abhängen. Die vier Primärskalen lassen sich zu zwei Sekundärskalen „Generalisierte Selbstwirksamkeitsüberzeugungen" (aus „Selbstkonzept eigener Fähigkeiten" und „Internalität") und „Generalisierte Externalität in Kontrollüberzeugungen" („Soziale Externalität" und „Fatalistische Externalität") zusammenfassen. Die Sekundärskalen sind dadurch voneinander abzugrenzen, dass „Generalisierte Selbstwirksamkeitsüberzeugungen" internale Kontrollüberzeugungen beinhaltet, wohingegen „Generalisierte Externalität in Kontrollüberzeugungen" externale Kontrollüberzeugungen umfasst.

Die Beantwortung erfolgt über eine 6-stufige Skala mit den Bezeichnungen „sehr falsch ---", „--", „-", „+", „++" und „sehr richtig +++". Die Reliabilitäten der Skalenmittelwerte betrugen für „Selbstkonzept eigener Fähigkeiten" $\alpha = .80$, „Internalität" $\alpha = .67$, „Soziale Externalität" $\alpha = .77$ und „Fatalistische Externalität" $\alpha = .75$. Die Sekundärskalen wiesen Reliabilitäten von $\alpha = .82$ für „Selbstwirksamkeit" und $\alpha = .84$ für „Externalität" auf.

4.4.8 Attributionsstil (UV, Prädiktorvariable)

Der Attributionsstil wurde mittels des Attributionsstilfragebogens für Erwachsene von Poppe, Stiensmeier-Pelster und Pelster (2005) erhoben. Der Fragebogen enthält

in der ursprünglichen Version 16 negative und positive Situationen, anhand derer der Attributionsstil des Probanden gemessen wird. Aus Effizienzgründen wurde der Fragebogen in der vorliegenden Umfrage auf insgesamt acht Situationen gekürzt, davon waren jeweils vier Situationen negativ und positiv. Eine Beispielsituation lautet: „Sie treffen einen Freund, der Ihnen ein Kompliment macht.“. Die Probanden werden angewiesen, eine Hauptursache für die Beispielsituation zu überlegen und diese Ursache an sechs Dimensionen zu Stabilität, Internalität und Globalität der Attribution zu bewerten. Beispielitems lauten für „Stabilität“: „wird sich über die Zeit verändern“ versus „wird über die Zeit stabil bleiben“, für „Internalität“: „hat etwas mit den Umständen zu tun“ versus „hat etwas mit mir zu tun“ und für „Globalität“: „wirkt sich nur auf die vorliegende Situation aus“ versus „wirkt sich auch auf viele andere Situationen, die mich betreffen, positiv (bzw. negativ) aus“. Die Attributionsdimensionen werden auf einer 7-stufigen Skala bewertet. Aus den Skalen „Stabilität“ und „Globalität“ lässt sich ein Wert für „Generalität“ berechnen, alle Skalen zusammen ergeben den Attributionsstil Gesamtwert. Alle (Sub-)Skalen werden für negative und positive Situationen getrennt betrachtet. Die Skalenmittelwerte wiesen folgende Reliabilitäten nach Cronbach auf: „Stabilität positive Situationen“ $\alpha = .68$, „Internalität positive Situationen“ $\alpha = .75$, „Globalität positive Situationen“ $\alpha = .76$, „Generalität positive Situationen“ $\alpha = .83$ und „Gesamtwert positive Situationen“ $\alpha = .88$ sowie „Stabilität negative Situationen“ $\alpha = .64$, „Internalität negative Situationen“ $\alpha = .63$, „Globalität negative Situationen“ $\alpha = .76$, „Generalität negative Situationen“ $\alpha = .79$ und „Gesamtwert negative Situationen“ $\alpha = .81$.

4.5 Auswertungsverfahren

Hypothese 1 wurde mittels Korrelationsanalyse überprüft, um den Zusammenhang zwischen Gerechtigkeitseinschätzungen in der privaten und beruflichen Lebensrolle und Burnout zu überprüfen. Als unabhängige Variable wurden Skalenmittelwerte der beruflichen und privaten Gerechtigkeit sowie die Skalenmittelwerte der Gerechtigkeitssubdimensionen, als abhängige Variable die Skalenmittelwerte der Burnout-Skalen MBI und BOSS in die Berechnung eingegeben.

Zur Beantwortung der Hypothesen 2 wurden (multiple) Moderations- und Mediationsanalysen mittels Bootstrapping-Verfahren *PROCESS* nach Hayes (2012) gerechnet. Zur Beantwortung der Hypothese 2.1. wurde das Modell 1 aus *PROCESS* gewählt, in das berufliche Gerechtigkeitsbewertungen als unabhängige Variable, private Gerechtigkeit als Moderator-Variable und MBI bzw. BOSS als abhängige Variable eingegeben wurde. Die Berücksichtigung des Geschlechts in der Moderations-

hypothese 2.1 wurde mit dem Modell 3 berechnet und umfasste berufliche Gerechtigkeitsbewertungen als unabhängige Variable, private Gerechtigkeit und das Geschlecht als Moderator-Variablen und MBI bzw. BOSS als abhängige Variable.

Für Hypothese 2.2. wurde das Modell 4 gewählt, das berufliche bzw. private prozedurale Gerechtigkeit als unabhängige Variable, den beruflichen bzw. privaten Selbstwert als Mediator-Variable und MBI als abhängiges Maß beinhaltete. Die zusätzliche Berücksichtigung des Geschlechts als Moderator-Variable in der Mediation fand mithilfe des Modells 8 (moderierte Mediation) statt.

Zur Beantwortung der Hypothese 2.3. wurden analog den Berechnungen zu Hypothese 2.1. das Modell 3 mit beruflicher Gerechtigkeit als unabhängige Variable, privater prozeduraler bzw. distributiver, informationaler und interpersonaler Gerechtigkeit sowie dem Geschlecht als Moderator-Variable und dem MBI-Wert als abhängiges Maß für die Analyse gewählt.

Aufgrund der Beschränkung multipler Moderationsanalysen auf zwei Moderatoren im Bootstrapping-Verfahren *PROCESS* von Hayes (2012) wurde die Hypothese 2.4. mit dem Befehl *Split File* für Männer und Frauen getrennt berechnet. Es wurde Modell 3 mit beruflicher Gerechtigkeit als unabhängige Variable, privater Gerechtigkeit und der Anzahl der Lebensrollen als Moderator-Variablen und dem MBI als abhängige Variable gewählt.

Für die Hypothese 3 wurden multiple Regressionsanalysen gerechnet, die den Einfluss von Gerechtigkeitseinschätzungen und Persönlichkeitseigenschaften auf Burnout darstellen. Zur explorativen Erhebung relevanter Prädiktoren wurde eine schrittweise Regressionsanalyse mittels der Backward-Methode durchgeführt.

http://www.springer.com/978-3-658-12782-4

Gender und Burnout
Erlebte Gerechtigkeit bei Männern und Frauen im Berufs- und Privatleben
Esser, V.
2016, XI, 83 S. 5 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-12782-4