



universität  
wien

# Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Emotionsarbeit im Schauspielberuf

Verfasser

Werner Landsgesell

Angestrebter akademischer Grad

Magister der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im Juni 2010

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka



## **Erklärung**

Ich versichere, dass ich die Diplomarbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen angefertigt habe und dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen hat. Alle Ausführungen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, sind als solche gekennzeichnet.

Wien, im Juni 2010

Werner Landsgesell



## Dank

An dieser Stelle möchte ich mich herzlich bei Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka für die Betreuung dieser Arbeit bedanken und dafür, dass er mir einen wissenschaftlichen Zugang zu meinem künstlerischen Beruf ermöglicht hat. Besonderer Dank gilt auch MMag.<sup>a</sup> Bettina Kubicek, deren hochgradig kompetente wie geduldige Unterstützung einen unschätzbaren Beitrag zum Verfassen dieser Arbeit geleistet hat.

Ein großer Dank an alle Theaterleiter(innen), welche die Durchführung dieser Studie an ihren Häusern ermöglicht haben und natürlich an alle Studienteilnehmer(innen) für ihre Bereitschaft, an dieser Untersuchung teilzunehmen, ihre rege Anteilnahme und, nicht zu vergessen, ihre hervorragenden künstlerischen Leistungen.

Thomas Esterer danke ich für die professionelle und exzeptionelle grafische Gestaltung der Erhebungsinstrumente sowie seinen freundschaftlichen Support; Raoul Biltgen für seine Anregungen und das gewissenhafte Korrekturlesen; Dr. Helfried Faschingbauer für entscheidende Impulse zur Finalisierung meiner Arbeit.

Meiner Studienkollegin Katharina Ribaric danke ich für den wichtigen Rückhalt, den sie mir durch ihre Unterstützung und Begleitung gegeben hat. Meinen Freund(inn)en Thomas Declaude, Gabriele Heckel, John F. Kutil, Thomas Seiwald-Lukasser und Erich Taubenschuss gilt ein großes Dankeschön für ihre moralische Stärkung, ihr Coaching und ihre mir entgegengebrachte Zuversicht.

Schließlich möchte ich meinen Eltern, meiner Schwester und meinen Nichten für ihre nie versagende Unterstützung und ihren Glauben an mich danken, die mitgeholfen haben, mich akademischen Würden in dem zarten Alter zu nähern, das dem Lebenslauf im Anhang zu entnehmen ist.



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>ABSTRACT</b>	<b>1</b>
<b>1 PROLOG</b>	<b>2</b>
<b>2 ARBEITS- UND LEBENSITUATION VON SCHAUSPIELER(INNE)N</b>	<b>4</b>
<b>3 DER SCHAUSPIELBERUF AUS PSYCHOLOGISCHER SICHT</b>	<b>8</b>
3.1 Allgemeine, explorative Zugänge	9
3.2 Persönlichkeit: Ein- und mehrdimensionale Zugänge	12
3.3 Emotionen: Bühnenangst	18
<b>4 EMOTIONSARBEIT</b>	<b>20</b>
4.1 Modell der Emotionsarbeit von Grandey	21
4.2 Konsequenzen der Emotionsarbeit für Engagement und Flow	28
<b>5 EMOTIONSREGULATION IM SCHAUSPIELBERUF</b>	<b>29</b>
5.1 Perspektive der Kognitionsforschung	29
5.2 Schauspieltheoretische Perspektiven	31
5.3 Emotionsregulation vor dem Hintergrund der Konzepte von Goffman und Hochschild	34
5.4 Emotionsregulation vor dem Hintergrund des Modells von Grandey	36
<b>6 FRAGESTELLUNGEN UND HYPOTHESEN</b>	<b>38</b>
<b>7 METHODE</b>	<b>40</b>
7.1 Tagebuchdesign	41
7.2 Durchführung	43
7.3 Instrumente	45

# VIII

7.3.1	Fragebogen	45
7.3.2	Tagebuch	49
7.3.3	Emotionstabellen	53
<b>7.4</b>	<b>Beschreibung der Stichprobe</b>	<b>53</b>
<b>8</b>	<b>ERGEBNISSE</b>	<b>54</b>
<b>8.1</b>	<b>Analysestrategien</b>	<b>54</b>
<b>8.2</b>	<b>Rollen- und Privatemotionen</b>	<b>56</b>
<b>8.3</b>	<b>Zusammenhang zwischen Gefühls(in)kongruenz und Emotionsregulation</b>	<b>59</b>
<b>8.4</b>	<b>Zusammenhang der Emotionsregulationsstrategien mit individuellem und organisationalem Wohlbefinden</b>	<b>64</b>
<b>9</b>	<b>DISKUSSION</b>	<b>70</b>
<b>10</b>	<b>EPILOG</b>	<b>78</b>
<b>11</b>	<b>ZUSAMMENFASSUNG</b>	<b>79</b>
	<b>LITERATUR</b>	<b>82</b>
	<b>ANHANG</b>	<b>89</b>

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

<b>Abbildung 1</b> Allgemeines Arbeitsmodell der Karriereentwicklung in den darstellenden Künsten (Quelle: Kogan, 2002, S. 13)	<b>18</b>
<b>Abbildung 2</b> Emotions-Regulations-Modell von Grandey (Quelle: Grandey, 2000, S. 101, eigene Übersetzung)	<b>22</b>
<b>Abbildung 3</b> Forschungsmodell (in Anlehnung an: Grandey, 2000, S. 101)	<b>38</b>
<b>Abbildung 4</b> Mittelwerte und Standardabweichungen von Rollen- und Privatemotionen	<b>57</b>
<b>Abbildung 5</b> Mittelwerte und Standardabweichungen der absoluten Distanzen zwischen Rollen- und Privatemotionen	<b>58</b>
<b>Abbildung 6</b> Mittelwerte der Privatemotionen an den einzelnen Eintragungszeitpunkten	<b>59</b>

## TABELLENVERZEICHNIS

<b>Tabelle 1</b> Erwerbstätige (Labour-Force-Konzept) in Kulturberufen, 2008	<b>5</b>
<b>Tabelle 2</b> Bestand Arbeitsloser nach Beruf, 2008	<b>6</b>
<b>Tabelle 3</b> Bestand Arbeitsloser nach Beruf, 2010	<b>6</b>
<b>Tabelle 4</b> Theater	<b>44</b>
<b>Tabelle 5</b> Untersuchungsrelevante Variablen des Fragebogens	<b>45</b>
<b>Tabelle 6</b> Vor der Vorstellung erfasste Angaben und Variablen des Tagebuchs	<b>50</b>
<b>Tabelle 7</b> Nach der Vorstellung erfasste Variablen des Tagebuchs	<b>50</b>
<b>Tabelle 8</b> In den Emotionstabellen erfasste Angaben und Variablen	<b>53</b>
<b>Tabelle 9</b> Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Fragebogenskalen	<b>55</b>
<b>Tabelle 10</b> Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Tagebuchskalen	<b>55</b>
<b>Tabelle 11</b> Faktorenanalyse der <i>Deep-Acting</i> Skala	<b>56</b>
<b>Tabelle 12</b> Mittelwerte und Standardabweichungen der <i>Deep Acting</i> - und <i>Surface Acting</i> -Skala	<b>60</b>
<b>Tabelle 13</b> Zusammenfassung der Regressionsanalysen zur Vorhersage der Variablen <i>Deep Acting</i> und <i>Surface Acting</i>	<b>62</b>
<b>Tabelle 14</b> Zusammenfassung der Regressionsanalysen zur Vorhersage der Variablen <i>Deep Acting</i> und <i>Surface Acting</i>	<b>63</b>
<b>Tabelle 15</b> Zusammenfassung der Regressionsanalysen zur Vorhersage der Variablen <i>Deep Acting</i> und <i>Surface Acting</i>	<b>64</b>
<b>Tabelle 16</b> Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen des Fragebogens	<b>65</b>
<b>Tabelle 17</b> Burnout-Skalen der Vergleichsstudie	<b>66</b>
<b>Tabelle 18</b> Engagement-Skalen der Vergleichsstudie	<b>66</b>
<b>Tabelle 19</b> Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen des Tagebuchs	<b>67</b>
<b>Tabelle 20</b> Zusammenfassung der Regressionsanalysen zur Vorhersage der Variablen <i>Arbeitszufriedenheit</i> und <i>Flow-Erleben</i>	<b>68</b>
<b>Tabelle 21</b> Zusammenfassung der Regressionsanalysen zur Vorhersage der Variablen <i>Engagement</i> und <i>Arbeitsleistung</i>	<b>68</b>

# X

<b>Tabelle 22</b> Zusammenfassung der Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable <i>Emotionale Erschöpfung</i>	<b>69</b>
<b>Tabelle 23</b> Zusammenfassung der schrittweisen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable <i>Emotionale Erschöpfung</i>	<b>70</b>

*Acting is standing up naked and turning around very slowly*

Rosalind Russel



## Abstract

Die vorliegende Studie widmete sich der im Schauspielberuf zu verrichtenden Emotionsarbeit, basierend auf der theoretischen Grundlage des Emotions-Regulations-Modells von Grandey (2000). Es wurde der Frage nachgegangen, wie sich das Ausmaß der Diskrepanz zwischen den Emotionen der zu spielenden Rolle(n) und den, kurz vor Vorstellungsbeginn vorhandenen, privaten Emotionen auf die der Emotionsarbeit zugrundeliegenden Regulationsmechanismen „Surface Acting“ und „Deep Acting“ auswirkt. „Surface Acting“ steht für das oberflächliche Vortäuschen von Emotionen durch rein körperlichen Gestus, während „Deep Acting“ das authentische Erleben von Gefühlen meint.

Weiters sollte geklärt werden, wie sich der Einsatz dieser beiden Regulationsmechanismen auf die Dimensionen „Emotionale Erschöpfung“, „Arbeitszufriedenheit“ und „Flow-Erleben“ im Bereich des individuellen und auf „Engagement“ und „Arbeitsleistung“ im Bereich des organisationalen Wohlbefindens auswirkt.

Die Erhebung erfolgte mittels einer Tagebuchstudie an einer Stichprobe von 51 professionellen Schauspieler(inne)n. Insgesamt konnte bei den Untersuchungsteilnehmer(inne)n sowohl individuelles, als auch organisationales Wohlbefinden festgestellt werden. Es zeigte sich, dass Inkongruenz zwischen Privat- und Rollenemotionen in positivem Zusammenhang mit „Deep Acting“ steht, nicht jedoch mit „Surface Acting“. Ein entsprechender Zusammenhang zeigt sich auch, nach Dichotomisierung der Gefühle in „positiv“ und „negativ“, bezogen auf negative Emotionen. Lediglich bei den positiven Emotionen konnte, im Sinne der Hypothesen, festgestellt werden, dass Inkongruenz zwischen Privat- und Rollenemotionen „Surface Acting“ begünstigt, Kongruenz hingegen „Deep Acting“. Bei den Zusammenhängen zwischen Regulationsmechanismen und Dimensionen des Wohlbefindens ergab sich ein überraschendes Ergebnis in Bezug auf „Emotionale Erschöpfung“. „Deep Acting“ zeigt hier einen fördernden, „Surface Acting“ hingegen keinen Einfluss. „Negative Affektivität“ konnte als weiterer Prädiktor ausgeschlossen werden. Auf die übrigen Zielgrößen des Wohlbefindens, mit Ausnahme der „Arbeitsleistung“, zeigte „Deep Acting“ den erwarteten, begünstigenden Einfluss. Die vermutete, abträgliche Wirkung von „Surface Acting“ auf die verbleibenden Zielgrößen konnte durchgängig bestätigt werden.

## 1 Prolog

Den Anlass dieser Diplomarbeit bildete ein persönlicher Bericht, den ich in dem Proseminar „Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung“ von Univ. Prof. Dr. Korunka gab. Zum Thema „Prekäre Arbeitsverhältnisse“ erzählte ich von meinen Erfahrungen mit einem Beruf, den ich seit 1994 ausübe: der Schauspielerei. Für Schauspieler(innen) gelten, wie Haunschild (2003) feststellt, die sogenannten „neuen Formen“ der Arbeit schon lange. Sie arbeiten seit jeher in atypischen Verhältnissen, abseits der klassischen Vollzeitbeschäftigung.

Ich selbst habe mich in einer ganzen Bandbreite möglicher und per Gesetz unmöglicher Arbeitsverhältnisse bewegt: kurz-, und längerfristiger Angestelltenverhältnisse, Engagements auf Werkvertragsbasis und Theaterproduktionen, die lediglich aufgrund mündlicher Absprachen stattfanden. Auch von allen Höhen und Tiefen, die dieser Beruf mit sich bringen kann, habe ich ein breites Spektrum durchlebt: das (Lust)gefühl künstlerischer Erfüllung, „Flow-Erfahrungen“ auf der Bühne, öffentlichen Zuspruch, den Luxus relativ freier Zeitgestaltung; aber auch das Scheitern an anspruchsvollen Rollen, durch öffentliche Kritik verursachten psychophysischen Schmerz und durch die Arbeitsverhältnisse bedingte Belastungssituationen. Dazu zählten finanzielle Unsicherheit, Arbeitslosigkeit, aber auch Überbeanspruchung, die bis zu Burnout-Zuständen führte.

Eine Betrachtung des Schauspielberufs aus arbeits-, und organisationspsychologischer Perspektive erscheint in zweierlei Hinsicht reizvoll. Sowohl aufgrund meines persönlichen Zuganges, als auch der Gelegenheit, Neuland zu betreten. In Anbetracht der öffentlichen Aufmerksamkeit, die der Schauspielberuf genießt, wurde dieser bisher erstaunlich selten zum Forschungsgegenstand psychologischer Untersuchungen. Aus Sicht der Wirtschaftspsychologie ist er als weitgehend unerforscht zu bezeichnen.

Im Besonderen widmet sich diese Arbeit einem essentiellen Bereich des Schauspiels: dem Bereich der Emotionen. Im Gegensatz zu den bildenden Künsten bringen Schauspieler(innen) kein Medium zwischen sich und das Publikum. Sie selbst sind das Medium, ihr eigenes Instrument, mit dem sie Rollen zum Leben

erwecken. Dabei sind alle Mittel des körperlichen und emotionalen Ausdrucks gefordert. Die gelungene Transformation der privaten Gefühle in die des zu spielenden Charakters ist eine der grundlegenden Voraussetzungen, um diesen lebendig und glaubwürdig erscheinen zu lassen.

Die psychologische Größe *Emotionsarbeit*, „im Sinne eines Managements der Gefühle, das darauf bedacht ist, einen öffentlich sichtbaren Körper- und Gesichtsausdruck herzustellen“ (Hochschild, 1990, S. 30), und gegen Bezahlung erfolgt, ist somit dem Schauspielberuf inhärent. In gewisser Weise könnte man Schauspieler sogar als Emotionsarbeiter schlechthin bezeichnen, oder weniger prosaisch, mit den Worten des berühmten Regisseurs Max Reinhardt, als „berufsmäßige Gefühlsmenschen“ (Reinhardt, 1982). In seiner „Rede über den Schauspieler“ meinte er:

Die Schauspielkunst ist aber zugleich die Befreiung von der konventionellen Schauspielerei des Lebens, denn: nicht Verstellung ist die Aufgabe des Schauspielers, sondern Enthüllung. . . . Mit dem Licht des Dichters steigt er in die noch unerforschten Abgründe der menschlichen Seele, seiner eigenen Seele, um sich dort geheimnisvoll zu verwandeln, und Hände, Augen und Mund voll von Wundern wieder aufzutauchen. Er ist Bildner und Bildwerk zugleich; er ist der Mensch an der äußersten Grenze zwischen Wirklichkeit und Traum, und er steht mit beiden Füßen in beiden Reichen.  
(Reinhardt, 1982, S. 353-354)

Ziel dieser Studie ist es, die Auswirkungen von Emotionsarbeit auf die Bereiche des individuellen und organisationalen Wohlbefindens von Schauspieler(inne)n zu untersuchen. Dazu zählen die Variablen „Emotionale Erschöpfung“, „Arbeitszufriedenheit“ und „Flow“, sowie „Engagement“ und „Arbeitsleistung“. Den theoretischen Hintergrund bildet das Emotions-Regulations-Modell von Grandey (2000). Dieses bezieht sich auf die Art und Weise, wie in einer Arbeitssituation Prozesse der Emotionsregulation verwendet werden, um Emotionsarbeit zu verrichten.

## 2 Arbeits- und Lebenssituation von Schauspieler(inne)n

Haunschild (2003) weist darauf hin, dass die strukturellen Bedingungen des Schauspielberufs seit jeher aktuelle Kennzeichen der Arbeitswelt wie Flexibilisierung und Deregulierung aufweisen. Schauspieler(innen) arbeiten und arbeiten zumeist in einer Mischform von Arbeitsverhältnissen. Dazu zählen befristete Anstellungsverhältnisse im Zeitraum von wenigen Monaten bis zu einigen Jahren und Tätigkeiten auf selbstständiger Basis, wobei die Kriterien für „contingent work“ zutreffen: Es gibt keinen expliziten oder impliziten Langzeitvertrag und die Zahl der Arbeitsstunden kann unsystematisch variieren (Polivka & Nardone, 1989). Finanzielle Erfordernisse können zudem zu Mehrfachbeschäftigungen führen, die schauspielverwandte und -ferne Tätigkeiten einschließen (Schelepa, Wetzel, Wohlfahrt, & Mostetschnig, 2008). Innerhalb des berufsverwandten Bereichs, der zur existentiellen Absicherung ausgelotet wird, liegen etwa Unterrichts-, Sprecher- und Moderationstätigkeiten. Schauspieler(innen), die an einer explorativen Interviewstudie von Phillips (1992) teilnahmen, führten u. a. folgende Beispiele für kunstferne Nebenberufe an: Kellner(in), Disc Jockey und „Zimmermädchen“. Aufgrund der Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche Schauspieler(innen) in den verschiedensten Berufsbereichen einbringen, führt Phillips (1992) diese als Modellfälle für Portfolio-Arbeit an.

Eine 2008 im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur durchgeführte Studie (Schelepa, et al., 2008) erbrachte eine detaillierte Aufarbeitung der sozialen Lage von Künstler(inne)n in Österreich. Das mittlere (aus rein künstlerischen Tätigkeiten erzielte) Jahreseinkommen der 1850 befragten Kunstschaffenden aller Sparten (Musik, Literatur, Bildende Kunst, Darstellende Kunst und Film) betrug netto 4.500 Euro, wobei Frauen durchschnittlich um 35% weniger als Männer verdienten. Lediglich 20% dieses Einkommens wurden auf angestellter Basis erwirtschaftet. Unter Einbeziehung aller Tätigkeiten ergab sich im Mittel ein Netto-Jahreseinkommen von 12.400 Euro, wobei auch hier der Verdienst von Frauen etwa ein Drittel unter dem der Männer lag. Die mittleren Netto-Jahreseinkommen von unselbstständig Beschäftigten im Jahr 2006 (17.100 Euro) und von selbstständig Erwerbstätigen im Jahr 2005 (18.900 Euro) lagen vergleichsweise deutlich höher. Insgesamt lebten 37% aller Kunstschaffenden

## Arbeits- und Lebenssituation von Schauspieler(inne)n

unter der Armutgefährdungsgrenze von 893 Euro monatlich (Richtwert aus dem Jahr 2006).

Die 470 teilnehmenden darstellenden Künstler(innen) und Filmschaffenden erzielten mit durchschnittlich 8000 Euro netto jährlich ein deutlich höheres künstlerisches Einkommen als die Kunstschaffenden der übrigen Sparten (Schelepa et al., 2008). Schauspieler(inne)n steht im Vergleich zu bildenden Künstler(inne)n oder Autor(inn)en eine weit größere Zahl von arbeitgebenden Institutionen zur Verfügung. Beschäftigungsmöglichkeiten bieten sich in den Bereichen Film/Fernsehen und Theater, wobei im deutschsprachigen Raum ein relativ dichtes Netzwerk an Theaterhäusern besteht. Nach Haunschild (2003) nimmt die Theaterlandschaft Österreichs, Deutschlands und der Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern eine einzigartige Stellung ein. In der Vielzahl hier früher existierender Fürstentümer und Kleinstaaten wurden jeweils eigene Hoftheater gegründet, die bis heute als öffentlich geförderte Institutionen mit eigenen Ensembles weiterbestehen (Staatstheater, Stadttheater und Landestheater). Trotzdem bestehen im Schauspielbereich kaum weniger Prekariatstendenzen als in anderen Kunstsparten, da die Zahl arbeitssuchender Schauspieler(innen) die Zahl angebotener Vakanzen übersteigt. In den nachfolgenden Tabellen lässt sich das Missverhältnis zwischen erwerbstätigen und arbeitslosen darstellenden Künstler(inne)n im Jahr 2008 ablesen.

**Tabelle 1** Erwerbstätige (Labour-Force-Konzept) in Kulturberufen, 2008

ISCO-88(COM)		in 1.000
<i>Darstellende Künstler</i>		
2453	Komponisten, Musiker u. Sänger Film-, Bühnen- u. sonst.	5.7
2454,	Schauspieler, Regisseure,	
2455	Choreographen u. Tänzer	3.2
<i>Gesamt</i>		8.9

*Anmerkungen.* Quelle: Mikrozensus Jahresdurchschnitt 2008

**Tabelle 2** Bestand Arbeitsloser nach Beruf, 2008

Beruf	Arbeitslos
<i>8 - Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe</i>	
871102 - Regisseur/in	
871104 - Choreograf/in	
871199 - Regisseur(e)innen, Spielleiter/innen, Sonstige	
872102 - Schauspieler/in	
872104 - Musicaldarsteller/in	
872105 - Kabarettist/in	
872106 - Moderator/in (Conferencier/e)	
872199 - Schauspieler/innen, Sprecher/innen, Sonstige	
874101 - Tänzer/in	
874102 - Ballettänzer/in	
874199 - Tänzer/innen, Sonstige	
<b>Gesamt</b>	<b>14.099</b>

Anmerkungen. Quelle: AMS-Statistik 2008

Die in den Mikrozensus-Daten der Statistik Austria angeführten Berufsgruppierungen sind nicht mit denen der Arbeitsmarktservice-Daten ident, weshalb ein Vergleich nur mit Vorbehalt zu ziehen ist. Dennoch lässt sich, bei aller gebotenen Vorsicht, eine deutliche Differenz erkennen. Im darstellenden Bereich standen österreichweit im Durchschnitt 8900 erwerbstätigen 14099 arbeitslose Künstler(inne)n gegenüber. Aktuell sind 14096 im Schauspielbereich tätige Künstler(innen) arbeitslos gemeldet, wie folgende Daten des Arbeitsmarktservice aus dem Jahr 2010 zeigen.

**Tabelle 3** Bestand Arbeitsloser nach Beruf, 2010

Beruf	Arbeitslos
<i>8 - Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe</i>	
872102 - Schauspieler/in	
872105 - Kabarettist/in	
872106 - Moderator/in (Conferencier/e)	
872199 - Schauspieler/innen, Sprecher/innen, Sonstige	
<b>Gesamt</b>	<b>14.096</b>

Anmerkungen. Quelle: AMS-Statistik 2010

Soziale Absicherung und Einkommenssicherung stellen für Kunstschaffende wesentliche Belastungsbereiche dar. Dies spiegelt sich in Angaben zum subjektiven Wohlbefinden wider. In der Studie zur sozialen Lage von Künstler(inne)n in Österreich (Schelepa et al., 2008) zeigte sich, dass dieses bei 51% der Befragten niedrig, hingegen lediglich bei 11% hoch ausgeprägt ist: Vergleichsweise gaben 22% der Gesamtbevölkerung niedriges und 27% hohes subjektives Wohlbefinden an. Weiterhin wurde deutlich, dass das Wohlbefinden mit

steigender Belastung sinkt. Die unsicheren und schwer zu planenden Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse nehmen Einfluss auf die Gestaltung der Lebensformen von Künstler(inne)n. So finden etwa Familiengründungen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung durchschnittlich in einem höheren Lebensalter statt. In der Altersgruppe von 15 bis 44 Jahren seien 55% aller österreichischen Frauen Mutter zumindest eines Kindes, während dies bei nur 35% der befragten Künstlerinnen der Fall sei. Ohne Partnerschaft lebten 39% der weiblichen und 24% der männlichen Kunstschaaffenden (Schelepa et al., 2008).

In bisherigen psychologischen Forschungen zum Schauspielberuf blieb die Wirkung von Arbeitsverhältnissen weitgehend unberücksichtigt. Allerdings können sie zum Verständnis dessen beitragen, was Schauspieler(innen) motiviert, sich diesen prekären und begrenzt gestaltbaren Bedingungen dauerhaft auszusetzen. Einige Studien weisen auf die hohe intrinsische Motivation für die Berufswahl „Schauspiel“ hin. Marinovic und Carbonell (2000) führten Interviews mit chilenischen Schauspieler(inne)n durch, bei denen 80% der Befragten ihre künstlerische Aktivität als positiven Lebensweg sahen, der sie bereichert und ihnen eine Bestimmung gibt. Viele empfanden ihre Berufswahl als „zwingendes Bedürfnis“.

Auch die Aussagen von britischen Schauspieler(inne)n, die Phillips (1992) interviewte, spiegeln deren starke innere Bindung an ihren Beruf wider, wie zum Beispiel: „Schauspiel ist Berufung; keine Entscheidung, die zu treffen ist.“ (Phillips, 1992; S. 138). „Schauspiel ist Berufung, nicht Beruf“ ist aus Sicht des Autors auch hierzulande eine in Schauspieler(innen)kreisen oft zitierte Phrase. Abseits der ausgeprägten Motivationslage stellt die Bildung und Pflege eines Netzwerks die wesentlichste Strategie zur Aufrechterhaltung beruflicher Identität dar. Das „Networking“ mit Kolleg(inn)en stärkt das Zugehörigkeitsgefühl zum Berufsstand und erfüllt darüber hinaus verschiedene Aufgaben, wie z. B. Informationsaustausch, gegenseitige Vermittlung von Engagements und gemeinsames Trainieren in arbeitslosen Phasen (Phillips, 1992). Wilson (1989, zitiert nach Kogan, 2002; S. 11), die motivationale Prozesse von Schauspieler(inne)n in New York untersuchte, weist darauf hin, dass diese im Hinblick auf ihre Attributionen keine depressiven Muster aufwiesen. Die Annahme,

selbst für ein negatives Ereignis (wie monatelange Arbeitslosigkeit) verantwortlich zu sein, wird nicht als unbefristet andauernd erfahren. Allerdings hätten 88% der Untersuchungsteilnehmer(innen) den Satzanfang „Für eine(n) Schauspieler(in) ist Arbeit oft...“ mit negativen Begriffen wie „schwierig, unerreichbar“ oder „zermürbend“ ergänzt (Wilson, 1989; zitiert nach Kogan, 2002; S. 12). Kogan (2002) führt einen weiteren Faktor ins Treffen, der zur Resilienz von Schauspieler(inne)n gegenüber den Widrigkeiten ihres Berufs beitragen könnte. Der von Csikszentmihalyi (2007) beschriebene „Flow-Zustand“ während des Spielens könnte derart stark und positiv erlebt werden, dass Schauspieler(innen), im Bemühen diesen immer wieder zu erreichen, konstante Frustrationen in Kauf nehmen würden.

### **3 Der Schauspielberuf aus psychologischer Sicht**

Während der beiden letzten Jahrzehnte wurde in psychologischen Studien zum Schauspielberuf immer wieder darauf hingewiesen, dass Schauspieler(innen) bis dato selten zum Objekt psychologischer Forschung wurden (Hammond & Edelman, 1991; Hannah, Domino, Hanson, & Hannah, 1994; Kogan, 2002; Marinovic & Carbonell, 2000; Nettle, 2006; Phillips, 1992; Reciniello, 1991). Dieser Vernachlässigung durch das wissenschaftliche Interesse wurde Verwunderung entgegengebracht, da immenses öffentliches Interesse an diesem Beruf herrscht (Kogan, 2002; Nettle, 2006) und den Bereichen Drama und Persönlichkeitspsychologie eine große gemeinsame Schnittmenge an Konstrukten und Prozessen zuerkannt wurde (Hannah, et al., 1994). Diese Verwunderung muss zum aktuellen Zeitpunkt, wie bereits in der Einleitung erwähnt, weiterhin geteilt werden. Der Flut an Gazetten und Magazinen, deren Covers von prominenten Schauspieler(inne)n geziert werden, steht auch im Jahr 2010 eine überschaubare Menge an wissenschaftlicher, psychologischer Literatur entgegen. Über die Ursachen kann nur spekuliert werden, da bisher kaum Erklärungsversuche unternommen wurden. Sowohl Reciniello (1991), als auch Marinovic und Carbonell (2000) weisen darauf hin, dass die Kreativitätsforschung darstellenden Künstler(inne)n deshalb kaum Beachtung schenkt, weil sie diesen rein interpretative Fähigkeiten zuschreibt. Diese Sichtweise wird von Kogan (2002)

geteilt, der es nicht zielführend fände, beispielsweise schauspielerische Aktivitäten mit dem kreativen Akt von Autor(inn)en zu vergleichen. Reciniello (1991) gibt darüber hinaus einen kurzen historischen Abriss über „antitheatrale“ gesellschaftliche Vorurteile. Wie weit diese Wirkung auf die wissenschaftliche Forschung zeigten, sei zur Diskussion gestellt. Möglicherweise führte auch die extensive Beschäftigung der Boulevardmedien mit prominenten Schauspieler(innen)persönlichkeiten zu einem Sättigungseffekt im Wissenschaftsbereich.

Bisherige Studien sind vor allem den Bereichen Allgemeine Psychologie, Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung, Sozialpsychologie und Tiefenpsychologie zuzuordnen. Zum kleinen Teil wurden explorative Bemühungen unternommen, um einen allgemeinen Zugang zur Persönlichkeit von Schauspieler(inne)n zu finden. Dabei gelangten halbstrukturierte Tiefeninterviews, Fragebögen und projektive Verfahren zum Einsatz. Großteils wurden spezifische Persönlichkeitsdimensionen mittels standardisierter Testinventare erfasst. Den Bereich der Emotionen betreffend liegen Studien zu Bühnenangst vor.

Im Folgenden soll, mit Ausnahme einer älteren Untersuchung, ein Überblick über Studien im Zeitraum der letzten 20 Jahre gegeben werden. Dies dient hoffentlich dazu, den Hintergrund psychologischer Forschung zum Schauspielberuf zu veranschaulichen, vor dem die vorliegende Untersuchung stattfindet. Zwei wesentliche Beiträge zu den Themen Rollenaneignung bzw. Emotionsregulation aus den Bereichen der Kognitionsforschung (Noice & Noice, 2002) und der Soziologie (Blix, 2007) werden im Kapitel „Emotionsregulation im Schauspielberuf“ (Kap. 5) vorgestellt.

### **3.1 Allgemeine, explorative Zugänge**

Reciniello (1991) unternimmt den umfassendsten Versuch, das Schattendasein der darstellenden Künste innerhalb der Kreativitätsforschung zu erklären. Als Ursache wird neben der wenig substantiellen Annahme, dass Schauspiel und Tanz auf rein interpretativen Fähigkeiten beruhen, ein Perspektivenproblem der Kreativitätsforschung ins Treffen geführt. In anderen kreativen Bereichen, wie etwa dem literarischen, ist es möglich, Person, Prozess und Produkt getrennt

voneinander zu betrachten. Bei den darstellenden Künsten hingegen würde die Betrachtung und Analyse dadurch erschwert, dass die Person mehr oder weniger dem Prozess entspricht und der Prozess dem Produkt.

Einen weiteren Grund für die mangelhafte Erforschung der Kreativität von Schauspieler(inne)n sieht Reciniello (1991) in der tiefenpsychologischen Annäherung an deren Persönlichkeit. Eine Reihe von Studien auf psychoanalytischer Basis hätte sich, pointiert formuliert, für den Vergleich von „Genie und Wahnsinn“ interessiert. Der Fokus wurde darauf gerichtet, Ähnlichkeiten zwischen darstellerischer Begabung bzw. Kreativität und psychischen Abweichungen von der Norm festzumachen. Aus Reciniellos (1991) Sicht wurde dabei eine reduktionistische Perspektive eingenommen, die sich auf Theorien zu Exhibitionismus, Narzissmus und mangelndem Identitätsgefühl bezog (z. B. Henry & Sims, 1970). Schließlich werden diese Überlegungen vor den Hintergrund einer langen Geschichte gesellschaftlicher Vorurteile gegenüber darstellenden Künstler(inne)n gestellt. Schauspieler(inne)n und ihrer Profession wurde von der Antike bis in die Neuzeit immer wieder Verachtung entgegengebracht. Sie wurden mit Dieben und Prostituierten gleichgesetzt und teilweise ihrer Bürgerrechte beraubt. Der Inhalt der Ressentiments, die nach Reciniello (1991) im Frankreich des 17. Jhdt. geäußert wurden, ist für die vorliegende Studie von besonderem Interesse. Aus der Fähigkeit von Schauspieler(inne)n, abscheuliche Emotionen wahrhaftig darzustellen, wurde abgeleitet, dass diese selbst zu abscheulichen Taten imstande seien.

Reciniello (1991) führte eine Fragebogenstudie mit darstellenden Künstler(inne)n in New York durch, die 138 professionelle und 82 in Ausbildung stehende Schauspieler(innen) einbezog. Ein Teil der Fragen sollte deren Wahrnehmung der eigenen Kunstform und deren Verhältnis zur Gesellschaft ergründen. Dabei war es von Interesse, ob die oben beschriebene Tradition beschränkter, wissenschaftlicher Sichtweisen und gesellschaftlicher Ressentiments Effekte in der Gegenwart zeigte.

Tatsächlich hielt eine Mehrheit der Befragten die Sicht der Gesellschaft für ebenso unangemessen wie unrealistisch und siedelte sie im Spannungsfeld zwischen Bewunderung und Verachtung an. Dies wird durch einige Antworten auf die Frage

„Was glauben Sie, denkt die Gesellschaft als Ganzes über Schauspieler(innen)?“ verdeutlicht:

„Die haben eine total romantisierte Sicht. Glamourös, sündig, egoistisch oder manchmal verehrend. Grundsätzlich sehen sie uns nicht als menschliche Wesen.“ (Reciniello, 1991, S. 110)

„Viele denken, es ist einfach ein Hobby-nichts zu ernstes.“ (Reciniello, 1991, S. 111)

„Drittklassige Bürger.“ (Reciniello, 1991, S. 113)

Aus den Ergebnissen lässt sich das Empfinden von Schauspieler(inne)n ablesen, sich in einer peripheren Position innerhalb einer Gesellschaft zu befinden, zu der sie einen Beitrag leisten wollen. Beinahe die Hälfte (48%) der Befragten gab an, sich bereits einmal dafür geschämt zu haben, Schauspieler(in) zu sein. Im Widerspruch dazu stellten allerdings 97% der Schauspieler(innen) und Tänzer(innen) fest, stolz auf ihren Beruf zu sein. Dies lässt sich in Verbindung mit der hohen intrinsischen Motivation bringen, auf die sowohl Phillips (1992) als auch Marinovic und Carbonell (2000) hinweisen (vgl. Kap. 2).

Marinovic und Carbonell (2000) führten eine, in einem breiten Sinn angelegte, qualitative Studie mit chilenischen Theaterschauspieler(inne)n durch. Zwei Bereiche sollten mittels Tiefeninterviews, Fragebögen und projektiver Verfahren exploriert werden: einerseits deren Motive und die Bedeutung, die sie ihrer Kunst beimessen, andererseits deren Sicht auf den theatralischen Prozess und seine Mitwirkenden.

Vor dem Hintergrund der bisherigen Ausführungen zur Kreativitätsforschung ist ein Ergebnis besonders hervorzuheben: die ausgeprägte Selbstwahrnehmung, schöpferischer Teil des theatralischen Prozesses zu sein. Die befragten Schauspieler(innen) sahen sich nicht in der Rolle von bloßen Vermittler(inne)n dessen, was andere geschaffen haben. Vielmehr meinten sie, den „Ausdruckskanal“ von Autor(inn)en und Regisseur(inn)en zu verkörpern. Jede einzelne Vorstellung würde von ihnen in einem kreativen Vorgang neu zum Leben erweckt werden. In einer Liste von 13 Alternativen reichten sie Kreativität nach

Talent, Disziplin und Intelligenz als viertwichtigsten Faktor für schauspielerischen Erfolg.

Das „zwingende Bedürfnis“, Schauspieler(in) zu sein, wurde in verschiedenen Facetten erläutert, wobei sich der Wunsch nach Ausdruck, Kommunikation und Selbstentäußerung besonders stark ausgeprägt zeigte. Schauspiel biete die Möglichkeit, die eigene Fülle zu entfalten, durch die Rollen zu transzendieren und verborgene Teile der eigenen Persönlichkeit zu entdecken. Einige Schauspieler(innen) beschrieben die Lust an der Intensität gelungener Momente während eines Auftritts. Hier findet sich eine Entsprechung zur bereits in Kapitel 2 erwähnten „Flow-Erfahrung“ (Csikszentmihalyi, 2007).

Für die Fragestellungen der vorliegenden Untersuchung sind die Ausführungen von Marinovic und Carbonell (2000) in Bezug auf das Identitätsgefühl von Schauspieler(inne)n von besonderem Interesse. Aus den Aussagen der Schauspieler(innen) ließe sich die Wichtigkeit des Verhältnisses von Selbst- zu Rollenidentität ableiten. Beim Akt der schauspielerischen „Verwandlung“ sei es wesentlich, zwischen beiden Identitäten diejenige Distanz zu finden, welche sowohl eine Über- als auch eine Nichtidentifikation mit der Rolle verhindert. Dies bewahre die Persönlichkeit der Schauspieler(innen) vor Beeinträchtigungen und Störungen als Folge einer fremden Identitätsaneignung. Mit zunehmender Berufserfahrung verbessere sich der Umgang mit beiden Identitäten. Erfahrenere Schauspieler(innen) seien eher in der Lage, Distanz zum dargestellten Charakter zu bewahren und sich selbst während des Spielens zu beobachten, ohne die Intensität des schauspielerischen Reizes zu schmälern.

### **3.2 Persönlichkeit: Ein- und mehrdimensionale Zugänge**

Die übrigen der hier vorgestellten Studien erfassen, mit einer Ausnahme, eine oder mehrere Dimensionen der Persönlichkeit von Schauspieler(inne)n mittels eines standardisierten Instrumentariums. Die Ausnahme bildet eine Studie von Kogan (2002), welche auf der Basis vorliegender Forschung ein allgemeines Modell der schauspielerischen Karriereentwicklung entwirft.

Mit der, im vorigen Kapitel erwähnten, schauspielerischen Identitätsproblematik befassen sich zwei Studien. Zwei Jahrzehnte vor der Untersuchung von Marinovic

und Carbonell (2000) widmeten sich bereits Henry und Sims (1970) dem „Ich-Gefühl“ von Schauspieler(inne)n. Ausgehend von der Tatsache, dass diese einen Beruf wählen, der es verlangt, anderer Menschen Identitäten darzustellen, gelangten sie zu dem auf psychoanalytischer Theorie basierenden Schluss, dass es ihnen an eigenem Identitätsgefühl mangeln müsse. Das Fehlen einer voll ausgereiften Identität motiviere sie dazu, diese durch die wiederholte Verkörperung anderer Leben zu erlangen. Zum Beleg dieser Annahme führten sie eine Studie mit 32 professionellen Schauspieler(inne)n und einer Vergleichsgruppe von 500 Versuchspersonen aus anderen Berufsbereichen durch. Die Versuchsgruppe der Schauspieler(innen) zeigte signifikant höhere Werte für Identitätsdiffusion auf einer „Identitätsskala“, die auf dem Stufenmodell der psychosozialen Entwicklung von Erikson basiert (Erikson, 1966; zitiert nach Henry & Sims, 1970, S. 60). Diese Skala wurde zudem Schauspielstudent(inn)en während der Proben an einem Theaterstück vorgegeben: einmal am Beginn und einmal drei Wochen später. Aus den gestiegenen Identitätswerten am zweiten Testzeitpunkt schlossen Henry und Sims (1970), dass sich die Selbstidentität der Student(inn)en tatsächlich mit Aneignung einer Rollenidentität festige.

In späteren Untersuchungen wurde diese Studie als Beispiel für negative Zuschreibungen an bzw. Pathologisierung von Schauspieler(inne)n angeführt (Hammond & Edelmann, 1991; Marchant Haycox & Wilson, 1992).

Die Studie von Hannah, Domino, Hanson und Hannah (1994) geht nicht von einer spezifischen Persönlichkeitstheorie aus, sondern vom allgemeinen psychologischen Interesse an dem Verhältnis zwischen Schauspieler(inne)n und den von diesen dargestellten Charakteren. Es sollte die Hypothese geprüft werden, dass sich im Lauf einer Theaterproduktion das (an sich selbst wahrgenommene) Persönlichkeitsprofil der Akteure zunehmend dem des Charakters angleicht. Auch die hier herangezogene Produktion fand mit Schauspielstudent(inn)en statt. Vor Probenbeginn erfolgte eine Kennzeichnung der Stückcharaktere durch den Regisseur mittels Adjektivlisten. Die Schauspielstudent(inne)n füllten diese Listen an vier verschiedenen Zeitpunkten aus, um sich selbst zu beschreiben: vor Probenbeginn, zur Hälfte der Probenzeit, während der Aufführungsserie und einen Monat nach Produktionsende. Tatsächlich zeigte sich, dass die fortschreitende Entwicklung des Charakters die Selbstwahrnehmung der Darsteller(innen)

beeinflusste. Diese näherte sich im Verlauf der Messungen der Wahrnehmung des Charakters durch den Regisseur an.

Soziale Kompetenz stand im Blickpunkt der australischen Studie von Banks und Kenner (1997). Ausgehend von inhaltlichen Überlegungen und bisheriger Forschung zu sozialen Kompetenzen (z. B. Friedman, Prince, Riggio, & DiMatteo, 1980) wird die naheliegende Annahme geäußert, dass Schauspieler(innen) diesbezüglich anderen Bevölkerungsgruppen gegenüber Vorteile aufweisen. Das Gelingen sozialer Interaktionen sei etwa von der Fähigkeit abhängig, Gefühle und Gedanken durch angemessenen verbalen und nonverbalen Ausdruck zu vermitteln. Der positive Zusammenhang zwischen emotionaler Ausdrucksfähigkeit und schauspielerischen Fähigkeiten war bereits in einer früheren Studie belegt worden (Friedman, et al., 1980)

Zur Überprüfung ihrer Annahme verglichen die Autor(inn)en semiprofessionelle Schauspieler(innen) mit Schauspielstudent(inn)en und Nichtschauspieler(inne)n. Dabei gelangten Fragebögen und auf Video aufgezeichnete Interviews zum Einsatz, die von unabhängigen Jurymitgliedern hinsichtlich sozialer Kompetenz und Attraktivität beurteilt wurden. Die sozialen Kompetenzen der Schauspieler(innen) wurden in der Selbst- als auch in der Fremdbeurteilung signifikant höher eingeschätzt, als die der Vergleichsgruppen. Attraktivität, wie auch die zusätzlich erhobenen Dimensionen Selbstwertgefühl und Extraversion konnten dabei als medierende Variablen ausgeschlossen werden. Im Hinblick auf die starke Korrelation zwischen der Anzahl der gespielten Produktionen und sozialer Kompetenz erwies sich hingegen die Berufserfahrung der Schauspieler(innen) als wesentlicher Faktor.

Einem breiten Testscreening wurde die Schauspieler(innen)persönlichkeit von Hammond und Edelman (1991) unterzogen. Es lag ihnen daran, eine Reihe von Persönlichkeitsdimensionen zu erfassen, von denen zu erwarten war, dass diese bei Schauspieler(inne)n markant ausgeprägt sind. Dazu zählten *Extraversion*, *Neurotizismus*, *Psychotizismus*, *Selbstwertgefühl*, *Soziale Erwünschtheit*, *Selbstkontrolle*, *Selbstbewusstsein*, *Soziale Angst*, *Schüchternheit* und *Kontaktfreude*. Die Stichprobe von 51 professionellen Schauspieler(inne)n wurde bezüglich dieser Dimensionen mit 58 Amateurschauspieler(inne)n und 52

Nichtschauspieler(inne)n verglichen. Schauspieler(innen) erwiesen sich gegenüber Personen aus anderen Berufsgruppen als weniger schüchtern, weniger sozial ängstlich, selbstbewusster und kontaktfreudiger. Zudem zeigten sie größere Sensitivität für das Ausdrucksverhalten Anderer und einen etwas höher ausgeprägten Neurotizismus. Insgesamt lasse sich, nach Aussage der Autor(inn)en, in den Daten keine Schauspieler(innen)persönlichkeit per se erkennen. Die große Bandbreite von Persönlichkeitsunterschieden innerhalb der Gruppe von Schauspieler(inne)n würde durch die hohen Standardabweichungen belegt. Marchant Haycox und Wilson (1992) weisen ergänzend darauf hin, dass die Werte der Schauspieler(innen) für Neurotizismus und Psychotizismus im Normbereich liegen. Die Ergebnisse dieser Studie stützten keinesfalls die Pathologisierungen psychoanalytischer Forschungen, welche auch Reciniello (1991) erwähnt.

Marchant Haycox und Wilson (1992) führten eine eigene Untersuchung an darstellenden Künstler(inne)n durch, die neben Schauspieler(inne)n auch Tänzer(innen), Musiker(innen) und Sänger(innen) einbezog. Ähnlich wie Hammond und Edelmann (1991) strebten sie an, umfassende Persönlichkeitsprofile der Künstler(innen) zu ermitteln. Dazu bedienten sie sich des Eysenck Personality Profiler (EPP; Eysenck & Wilson, 1991; zitiert nach Marchant Haycox & Wilson, 1992; S. 1063), wobei vorhandene Normwerte als Vergleich herangezogen werden konnten. Zusätzlich gaben sie einen selbst erstellten Fragebogen vor, der stressbezogene Symptome erheben sollte, wie z. B. Auftrittsangst. Schauspieler(innen) zeigten relativ hohe Ausprägungen in den Dimensionen Extraversion und Abenteuerlust. Deren Unterkategorien betreffend erwiesen sie sich im Vergleich zu den Normgruppen als expressiv, dogmatisch, aggressiv und unverantwortlich. Im Vergleich zu einer Kontrollgruppe von Nichtkünstler(inne)n beschrieben sie keine signifikanten Stresssymptome. Insgesamt, so die Autor(inn)en, besäßen Schauspieler(innen) Eigenschaften, welche die Komplexität und den Farbenreichtum ihrer Darstellung erhöhen könnten. Ihr Profil hebt sich markant von den Persönlichkeitsprofilen der übrigen Künstler(innen)gruppen ab, die größere Ähnlichkeiten mit den Normgruppen aufweisen.

In der englischen Studie von Nettle (2006) wurde der Versuch unternommen, Schauspieler(innen) sowohl mit der britischen Gesamtbevölkerung zu vergleichen, als auch spezifisch mit sozialen Gruppen, die ähnliche, ungewöhnliche, Charakteristika aufweisen. Die Wahl fiel schließlich auf Politiker(innen) und Extremsportler(innen), wie etwa Bergsteiger(innen). Erstere teilten mit Schauspieler(inne)n das Interesse an öffentlicher Aufmerksamkeit und Wirksamkeit. Letztere trügen, so wie Schauspieler(innen) im emotionalen Bereich, die Lust an Abenteuern und Risiko im physischen Bereich in sich. Auch zeigten sich alle drei Gruppen ähnlich extravertiert. Die Ergebnisse ähneln denen der beiden eben beschriebenen Studien. Im Vergleich mit übrigen Bevölkerungsgruppen erwies sich die Stichprobe von 191 professionellen Schauspieler(inne)n als signifikant extravertierter, offener für Erfahrungen und sozial verträglicher. Weiters zeigte sie einen ausgeprägt empathischen, kognitiven Stil und einen Trend zu erhöhtem Neurotizismus. Empathie wird als Grundvoraussetzung dafür beschrieben, sich in andere Charaktere eindenken und einfühlen zu können. Die hohe soziale Verträglichkeit wird als gemeinsames Merkmal mit Politiker(innen) interpretiert, die ebenso wie Schauspieler(innen) auf öffentliche Anerkennung angewiesen wären. Hingegen bilde der leicht erhöhte Neurotizismus ein Unterscheidungsmerkmal zu Extremsportler(innen), die sich in bisherigen Studien durch niedrige Neurotizismuswerte ausgezeichnet hätten.

Der Blick auf die verschiedenen Persönlichkeitszüge von Schauspieler(inne)n führt zur Frage, in welcher Wechselwirkung diese mit ihrem Berufsfeld stehen. Führen diese dazu, den Schauspielberuf zu wählen oder wird deren spezifisches Profil erst durch die Berufsausübung gebildet? Diese Frage wird unterschiedlich beantwortet. Nettle (2006) vermutet in Anbetracht der generellen Stabilität von Persönlichkeitseigenschaften, dass Schauspieler(innen) von ihrem Beruf selektiert, nicht transformiert würden. Hammond und Edelman (1991) nehmen an, dass bestimmte Charakteristika durch die Schauspielertätigkeit bedingt seien. Die ausgeprägte Sensitivität für Ausdrucksverhalten könne etwa daher rühren, dass es zur Schauspielarbeit gehöre, Körper und Psyche anderer Menschen zu studieren. Letztendlich können keine Aussagen über Ursache und Wirkung getroffen werden, worauf Marchant Haycox und Wilson (1992), aber auch Kogan (2002) hinweisen.

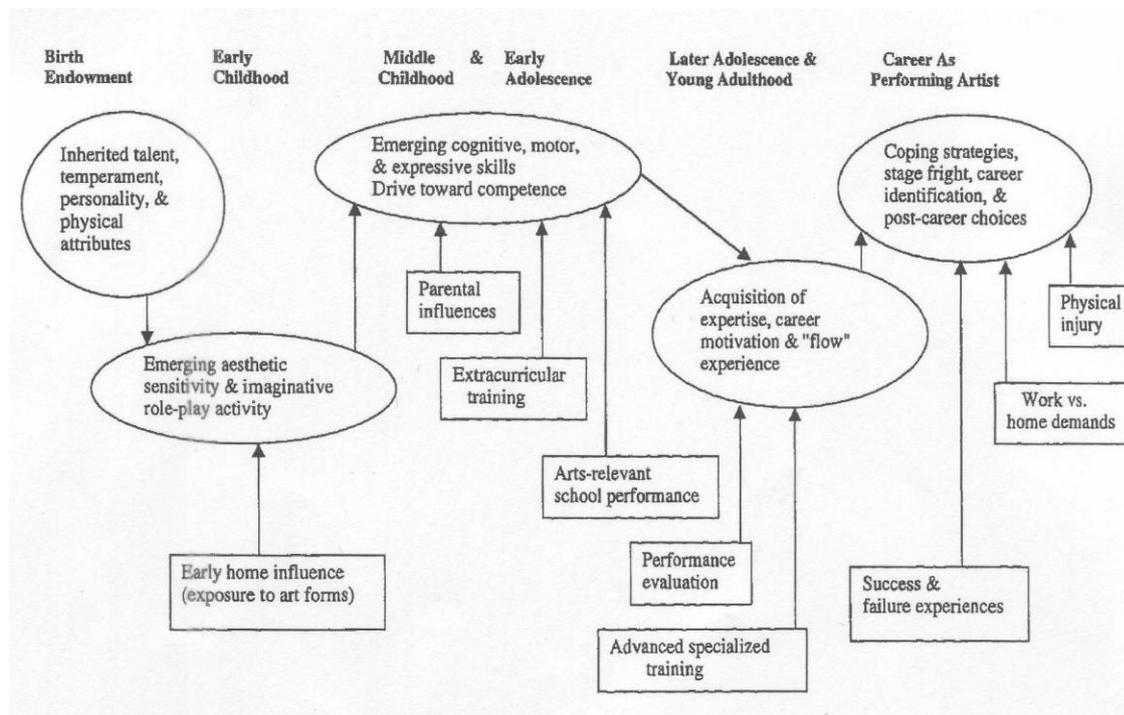
Kogan (2002) stellte Fragen nach der Natur der Begabung von darstellenden Künstler(inne)n und den Faktoren, die für eine erfolgreiche künstlerische Laufbahn erforderlich sind. Er bezog eine Reihe von Aspekten in seine Überlegungen mit ein, wie etwa Sozialisation, Persönlichkeit, Motivation und die Bedeutung des Gedächtnisses.

Kogan (2002) bringt darstellende Künstler(innen) in Verwandtschaft mit Athlet(inn)en, die ähnliche Qualitäten, wie etwa Teamfähigkeit, aufwiesen. Beide Gruppen würden sich allerdings in einem Bereich fundamental voneinander unterscheiden: der Bedeutung der Erinnerungsfähigkeit. Schauspieler(innen) und Tänzer(innen) seien gefordert, lange Sequenzen von Worten, Noten oder Bewegungen abzurufen, gepaart mit der Aufgabe, diese ausdrucksvoll zu präsentieren. Für die Wahl, Schauspieler(in) oder Tänzer(in) zu werden und in diesen Berufen erfolgreich zu bestehen, seien Talent und Fertigkeiten die stärksten Prädiktoren. Die bis dato an darstellenden Künstler(inne)n durchgeführte (und in diesem Kapitel beschriebene) Persönlichkeitsforschung untersuchte er im Hinblick darauf, welchen Beitrag Persönlichkeitsvariablen leisteten, und stellte fest, dass dieser nicht ableitbar sei. Als Beleg für den möglichen Einfluss der Sozialisation führt er Daten aus der Untersuchung von Reciniello (1991) an, deren Stichprobe 449 Schauspieler(innen) und Tänzer(innen) umfasste. Ein erheblicher Anteil der Eltern war selbst künstlerisch tätig: 21% der Väter und 22% der Mütter waren dies auf professioneller Basis, 49% der Väter und 69% der Mütter auf Amateurebene. In einer späteren Untersuchung (Kogan & Kangas, 2006), die der Überprüfung eines rein genetisch ausgerichteten Begabungsmodells (Simonton, 1999, 2001; zitiert nach Kogan & Kangas, 2006; S. 45) diene, wurde erhoben, ob die Eltern der getesteten Schauspielstudent(inn)en professionell als darstellende Künstler(innen) tätig waren. Hier bewegte sich der Anteil im einstelligen Prozentbereich. Weiters erwiesen sich die individuellen Entwicklungen der Untersuchungsteilnehmer(innen), die zu deren Berufswahl führten, als sehr unterschiedlich.

Die Studie zur sozialen Lage von Kunstschaaffenden in Österreich (Schelepa et al., 2008) belegte, dass künstlerisch tätige Eltern die Berufsentscheidung der Künstler(innen) deutlich mehr unterstützten als Eltern, die selbst nicht künstlerisch tätig sind. In der Gruppe der darstellenden Künstler(innen) gaben 24% an, zumindest einen künstlerisch tätigen Elternteil zu haben. Des Weiteren wiesen die

Eltern der befragten Künstschaaffenden ein hohes berufliches Qualifikationsniveau im Vergleich zur Gesamtbevölkerung auf.

Schließlich entwirft Kogan (2002) ein allgemeines Arbeitsmodell der Karriereentwicklung in den darstellenden Künsten, das der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen ist. Intrinsische Determinanten werden durch Ovale, extrinsische durch Rechtecke dargestellt. Die Pfeile kennzeichnen den Beitrag extrinsischer Einflüsse.



**Abbildung 1** Allgemeines Arbeitsmodell der Karriereentwicklung in den darstellenden Künsten

### 3.3 Emotionen: Bühnenangst

In der hier vorgestellten psychologischen Literatur lassen sich wenige Beiträge zu dem für diese Studie relevanten Bereich der Emotionen finden. Zum Verständnis der emotionalen Transformation im Zuge der Rollenaneignung bestehen so gut wie keine Hinweise. Wissenschaftliche Forschung beschränkte sich bisher eher darauf, Schauspieler(innen) als Forschungsobjekte dafür zu verwenden, physische Korrelate von Emotionen zu messen oder die physische Beeinflussbarkeit von Gefühlen zu überprüfen (Noice & Noice, 2002).

Konijn (1991, zitiert nach Noice & Noice, 2002; S. 14) führte eine Fragebogenstudie an 114 niederländischen und flämischen Schauspieler(innen) durch, die erheben sollte, in welchem Ausmaß diese während eines Auftritts die gleichen Emotionen wie ihr Charakter empfanden. Einige Teilnehmer(innen) gaben an, die Rollenemotionen wahrhaftig zu durchleben, allerdings beeinflusst durch die Spannung, die einem Auftritt vor Publikum immanent wäre. Dies steht in Verbindung mit den Ergebnissen der Studie von Marchant Haycox und Wilson (1991), in der ein Drittel der getesteten Schauspieler(innen) angab, unter Auftrittsangst zu leiden.

Eine weitere Studie sollte den Komplex von Bühnenstress- und angst näher beleuchten (Konijn, 1991). Die Fragestellungen bezogen sich darauf, wie sich die Anwesenheit von Publikum auf den Stress von Schauspieler(inne)n und die Qualität der Aufführung bzw. Darstellung auswirkt. Untersuchungsteilnehmer(innen) waren zwei weibliche und zwei männliche, niederländische Amateurschauspieler(innen). Diese wirkten gemeinsam an einer Theaterproduktion mit, wobei während zweier Proben und dreier Vorstellungen Testungen durchgeführt wurden. Zur Erfassung der Stresslevels wurden Fragebögen und Herzfrequenzmessungen eingesetzt. Die Qualität der Darstellung wurde sowohl von den Schauspieler(inne)n selbst, als auch von Experten beurteilt. Die Ergebnisse zeigten, dass die Stresswerte während der Proben niedrig und während der Aufführungen extrem hoch ausgeprägt waren. Bei den Aufführungen fällt die Diskrepanz zwischen niedriger Selbstbeurteilung und den hohen Herzfrequenzwerten als objektivem Stressparameter auf. Die erhöhten Stresslevels schienen allerdings die Darstellung zu fördern, da deren Qualität während der Aufführungen sowohl von den Schauspieler(inne)n, als auch von den Experten besser bewertet wurde. Die durch arbeitsbezogenen Stress ausgelöste Spannung ist nach Konijn (1991) möglicherweise die einzige Emotion, die für Schauspieler(innen) von Belang ist. Die Kunst, damit umzugehen und das Publikum glauben zu machen, diese Spannung gehöre zu den Emotionen der dargestellten Figur, bewirke die Magie von guten Schauspieler(inne)n. In Schauspieler(innen)kreisen existiert, nach der Berufserfahrung des Autors, eine kurze Phrase, die verwendet wird, falls sich kurz vor dem Auftritt bei Kolleg(inn)en ein unerwünschtes Gefühl einstellt: „Benütz' es.“

Die Diskrepanz zwischen selbstbeurteiltem und physiologisch gemessenem Stresslevel wird durch die Ergebnisse und Annahmen einer anderen Studie erhellt (Mor, Day, Flett, & Hewitt, 1995). Diese geht von Forschungen aus, welche die Trennung von hindernder und fördernder Angst nahelegen (z. B. Wine, 1980; zitiert nach Mor et al., 1995; S. 209). Offensichtlich standen die niederländischen Schauspieler(innen) unter förderndem Bühnenstress. Mor et al. (1995) untersuchten den Zusammenhang zwischen Auftrittsbzw. Bühnenangst, Kontrollüberzeugung und Perfektionismus bei darstellenden Künstler(innen). Von den insgesamt 87 Teilnehmer(inne)n waren 32 Schauspieler(innen). Die Ergebnisse dieser Fragebogenstudie zeigen, dass hoher (an sich selbst und von außen gestellter) Perfektionismus in Verbindung mit hindernder Auftrittsangst, geringer Kontrollüberzeugung und mangelnder Zielbefriedigung steht.

## 4 Emotionsarbeit

Der Begriff *Emotionsarbeit*<sup>1</sup> wurde von der US-amerikanischen Soziologin Hochschild (1990) geprägt und bezeichnet das durch ein Arbeitsumfeld bedingte, bezahlte Management von Gefühlen. Von besonderer Relevanz ist dieses Management in Berufsbereichen, die den direkten, persönlichen Kontakt mit Menschen erfordern, denen ein bestimmtes Gefühl mittels Stimme, Mimik und Gestik vermittelt werden soll (Zapf et al., 2000). Typischerweise zählen dazu Dienstleistungs- und Sozialberufe. Hochschild (1979, 1990) bezog sich u. a. auf die Arbeiten von Goffman, der soziale Interaktionen metaphorhaft mit der Welt des Theaters verband (Goffman, 2009). Eine reale, alltägliche Arbeitssituation ließe sich mit einer Bühnensituation vergleichen. Die mitwirkenden Akteure versuchen einander durch Darstellung einer sozialen Rolle (z. B. als Kellner oder Gast) in irgendeiner Art und Weise zu beeinflussen. Im Gegensatz zur Situation am Theater aber verkörpern die Akteure zugleich „Spielpartner“ als auch Publikum (Goffman, 2009). Hochschild (1979, 1990) kritisiert an diesem Konzept des „sozialen Schauspiels“, dass bei der Steuerung der Wirkung auf Andere lediglich der äußere

---

<sup>1</sup> Hochschild (1990) weist darauf hin, dass sie, obwohl *Gefühle* im Vergleich zu *Emotionen* „weniger häufige und schwächere physische Sensationen“ (Hochschild, 1990; S. 181) darstellten, beide Begriffe äquivalent verwendet.

Verhaltensausdruck berücksichtigt werde. Es gehe um die Darstellung „gebeugter Schultern, eines Seitenblicks oder eines sparsamen Lachens“ (Hochschild, 1990; S. 173). Die damit verbundenen inneren Empfindungen, welche ebenso zur Präsentation einer sozialen Rolle beitragen, fänden keine Beachtung. Die Regulationsmechanismen von Emotionen betreffend bezieht sich Hochschild (1979, 1990) auf die Expertise von Stanislowski (1996), einem der einflussreichsten Schauspieltheoretiker der neueren Theatergeschichte. Er setzt oberflächlichem Schauspiel, das Emotionen unabhängig vom eigenen Befinden rein äußerlich durch Mimik und Gestik zeigt, sogenannte „Psychotechnik“ entgegen (Stanislowski, 1996). Dabei werden, im Bestreben nach einer authentischen und glaubwürdigen Darstellung, die für die Rolle erforderlichen Gefühle durch innere Vorstellungen und Bilder induziert: das „emotionale Gedächtnis“ werde aktiviert (Stanislowski, 1996). Hochschild (1979) bezeichnet das äußerliche „Vorspielen“ von Emotionen als „Surface Acting“ und soziale Interaktion, bei der Verhaltensausdruck und inneres Empfinden kongruent sind, als „Deep Acting“ (vgl. Kap. 4.1). Grundsätzlich geht sie davon aus, dass der Vorgang der Emotionsarbeit Anstrengung erfordert (Hochschild, 1990).

#### **4.1 Modell der Emotionsarbeit von Grandey**

Grandey (2000) integrierte verschiedene theoretische Sichtweisen der Emotionsregulation in ein umfassendes Modell der *Emotionsarbeit*. Darin wird eine lineare Abfolge von Vorgängen angenommen: Persönliche und situationsbedingte Faktoren bedingen Emotionsarbeit (bzw. deren zugrundeliegenden Regulationsmechanismen), die wiederum zu längerfristigen Konsequenzen führen kann.

Eine schematische Übersicht ist folgender Abbildung zu entnehmen.

Kennzeichen der Situation.....Emotions-Regulations-Prozess.....Spätfolgen

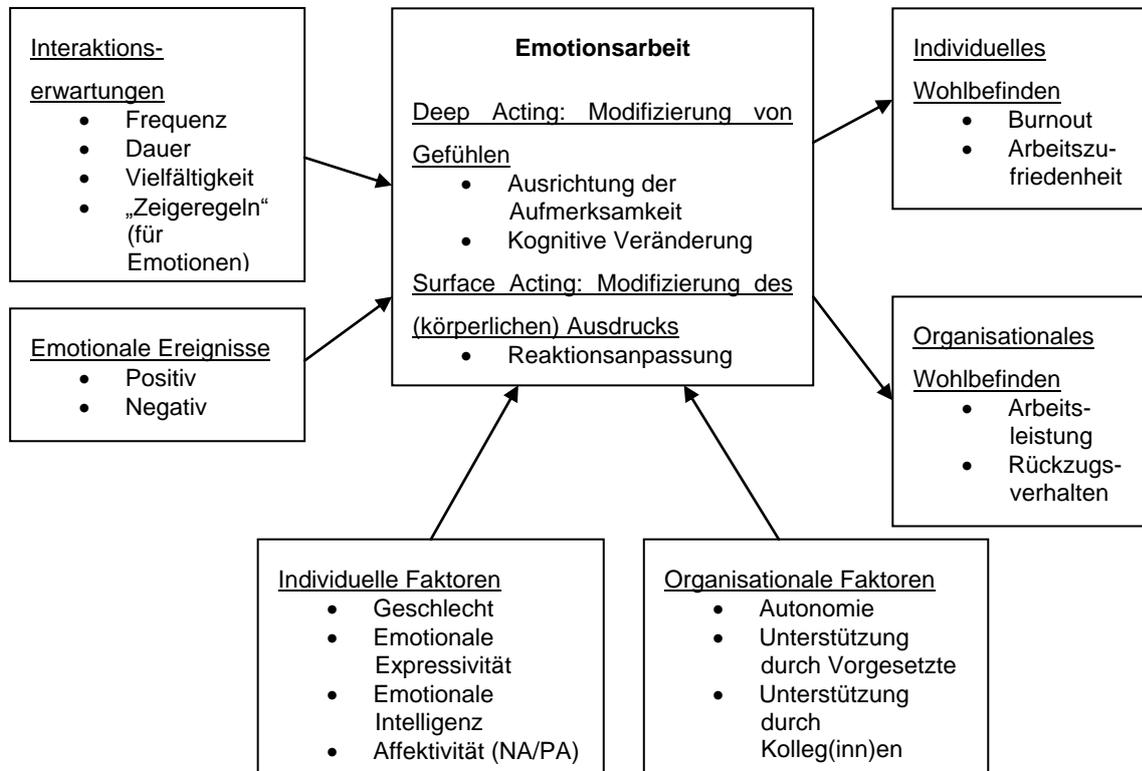


Abbildung 2 Emotions-Regulations-Modell von Grandey

### Kennzeichen der Situation

Emotionsarbeit ist zu leisten, wenn von Seiten des Arbeitgebers Erwartungshaltungen hinsichtlich bestimmter, zu zeigender Emotionen bestehen. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn der Kontakt zu Kund(inn)en gefordert ist; wobei es vom Kontext abhängt, welche Emotionen an den Tag zu legen sind. Während etwa im Gastronomiebereich grundsätzlich Freundlichkeit gefordert ist, werden sich Rechnungseintreiber (Hochschild, 1990) oder Türsteher einer Disco gegenteiliger Emotionen, wie z.B. Ärger oder Misstrauen, zu bedienen haben.

Neben diesen Vorschriften für das Zeigen bestimmter Emotionen kommen weitere Faktoren zum Tragen, die den „Gefühlshaushalt“ beeinflussen. Dazu gehören die Anzahl der Kundenkontakte an einem Arbeitstag und die Zeit, die für einen einzelnen Kunden aufgewendet werden muss. Auch diese Faktoren können durch die Erwartungshaltungen des Arbeitgebers reglementiert sein.

Grandey (2000) greift bei der Zusammenfassung dieser Faktoren auf vorhandene Erkenntnisse zurück (Hochschild, 1990; Morris & Feldman, 1996).

Es ist anzunehmen, dass die emotionale „Tagesverfassung“ von ausschlaggebender Bedeutung ist, d. h. die durch diverse Umstände verursachte Gefühlslage bei Arbeitsantritt. Zudem können innerhalb der weitgehend konstanten Rahmenbedingungen einer Arbeitssituation jederzeit emotionale Ereignisse eintreten. So langen etwa Nachrichten über private Geschehnisse ein, oder es kommt zu mehr oder weniger erfreulichen Interaktionen mit Mitarbeiter(inne)n, Kund(inn)en oder Vorgesetzten. Die dadurch ausgelösten Gefühle entsprechen den erforderlichen mehr oder weniger, stehen diesen im Extremfall sogar entgegen. Das Ausmaß der Emotionsarbeit ist dabei von der Diskrepanz zu den zu zeigenden Gefühlen abhängig.

### **Emotions-Regulations-Prozess**

Zum besseren Verständnis der zugrundeliegenden Regulationsmechanismen verbindet Grandey (2000) Elemente des Prozessmodells der Emotionsregulation von Gross (1998a) mit Hochschilds (1990) Konzepten von „Deep Acting“ und „Surface Acting“.

Bei „Deep Acting“ werden die am Arbeitsplatz erforderlichen Gefühle durch die Modifikation privater Gefühle wahrhaftig erzeugt. Dazu zeigt das Modell von Gross (1998b) zwei Möglichkeiten auf, die sich darauf beziehen, die Wahrnehmung bzw. Bewertung einer gefühlsauslösenden Situation zu verändern („antecedent-focused regulation“). Einerseits kann die Aufmerksamkeit so ausgerichtet werden, dass das erwünschte Gefühl induziert wird (etwa auf die Erinnerung an Ereignisse, die dieses Gefühl hervorrufen). Andererseits ist es möglich, die Situation durch „kognitive Veränderung“ neu zu bewerten. Hochschild (1990) beschreibt etwa, dass Flugbegleiter(innen) in einem Training dazu angehalten wurden, sich Passagiere als Kinder vorzustellen, um auf deren potentiell infantiles Verhalten nicht ärgerlich zu reagieren.

Bei „Surface Acting“, der Modifikation einer inneren, emotionalen Reaktion durch körperlichen Ausdruck (z. B. einem aufgesetzten Lächeln), wird im Sinne des

Gross'schen Modells eine „response-focused regulation“ durchgeführt (Gross, 1998b).

### **Individuelle und organisationale Einflussfaktoren**

Neben situativen Bedingungen, wie den Erwartungen an die Kundeninteraktion oder emotionalen Ereignissen, wirken auch noch andere Faktoren auf den Prozess der Emotionsarbeit ein.

#### *Individuelle Faktoren*

Das Geschlecht ist von Bedeutung, wenn man in Betracht zieht, dass in Dienstleistungsberufen vor allem Frauen beschäftigt sind (Hochschild, 1990). Zudem involvieren sich Frauen im Vergleich zu Männern mehr in Situationen, die Emotionsregulation erfordern, sei es zu Hause oder am Arbeitsplatz (Wharton & Erickson, 1993). Dies könnte zur Folge haben, dass sie über ein besseres Emotionsmanagement verfügen.

Hohe emotionale Expressivität und emotionale Intelligenz könnten Persönlichkeitsfaktoren darstellen, die hilfreich sind, um betrieblichen „Emotionsvorschriften“ zu entsprechen. Sie befähigen zu mehr Bandbreite im emotionalen Ausdruck bzw. dazu, besser mit sozialen Interaktionen umzugehen und Kund(inn)en ein gutes Gefühl zu geben (Goleman, 1995; zitiert nach Grandey, 2000, S. 106). Totterdell und Holman (2003) stellten in einer Studie zur Überprüfung des Modells von Grandey fest, dass Personen mit hoher emotionaler Intelligenz sich eher der Regulationsstrategie der „kognitiven Veränderung“ („cognitive change“) bedienen .

Die individuelle Ausprägung der Affektivität beeinflusst die Resonanz auf emotionale Ereignisse. So könnte es eines besonderen Aufwands an Emotionsarbeit bedürfen, wenn man mit einem schwierigen Kunden konfrontiert ist und eine hoch ausgeprägte negative Affektivität besitzt.

#### *Organisationale Faktoren*

Die Wahrnehmung mangelnder Kontrolle über Ereignisse und Vorgänge im Job stellt eine Quelle von Stress und unbefriedigenden Gefühlen dar (Hochschild,

1990). Zu der Beziehung zwischen Autonomie am Arbeitsplatz und Emotionsregulation liegen unterschiedliche Ergebnisse vor. Während Morris und Feldman (1996) zeigten, dass Autonomie in negativem Zusammenhang mit emotionaler Dissonanz und emotionaler Erschöpfung steht, konnte Totterdell (2003) keine Beziehung zwischen Autonomie und Emotionsregulation feststellen.

Vornehmlich in Dienstleistungsberufen, in denen positive Gefühlsäußerungen gefordert sind, ist anzunehmen, dass ein durch Vorgesetzte und Mitarbeiter geschaffenes, positives Arbeitsklima dazu beiträgt, Emotionsarbeit zu verringern (Totterdell & Holman, 2003). Es trägt dazu bei, die erforderlichen Gefühle leichter und echter empfinden zu können (Grandey, 2000).

### **Konsequenzen**

Die Anstrengungen und der Energieaufwand, derer Emotionsarbeit bedarf, können das individuelle Wohlbefinden längerfristig beeinträchtigen. Aber auch das organisationale „Befinden“ ist betroffen, wenn Emotionsarbeit zu negativen Folgen wie verminderter Arbeitsleistung und Kündigungsabsichten führt.

Im Bereich des individuellen Wohlbefindens hebt Grandey (2000) zwei Größen hervor: Burnout und Arbeitszufriedenheit.

#### *Burnout*

Es scheint naheliegend, dass übermäßiges Steuern von Gefühlen, bzw. Vorspielen von unechten Gefühlen am Arbeitsplatz, zu Stresserscheinungen führen kann. Burnout als Stresssyndrom tritt etwa typischerweise in helfenden Berufen auf, in denen man besonders gefordert ist, Emotionen zu regulieren bzw. abzugrenzen (Grandey, 2000). Grandey (2002) untersuchte die Beziehung zwischen Emotionsarbeit und Burnout mit seinen Dimensionen „Emotionale Erschöpfung“, „Depersonalisation resp. Zynismus“ und „Persönliche Erfüllung“ (Maslach & Leiter, 2008). Sie ging dabei von der Annahme aus, dass die Regulationsmechanismen „Surface Acting“ und „Deep Acting“ einen unterschiedlichen Beitrag leisten. Bei „Surface Acting“, dem äußerlichen Vorspielen von erforderlichen Gefühlen, werden private Emotionen gedeckelt. Die dadurch entstehende emotionale Dissonanz würde zu innerer Spannung und in weiterer Folge zu emotionaler Erschöpfung

führen. Die fortgesetzte Aufgabe von Authentizität würde sich nach Hochschild (1990) darin äußern, dass man sich von den eigenen Gefühlen und denen anderer abtrennt. Hier ergibt sich eine Entsprechung zur Dimension Depersonalisation. Dieser unbefriedigende Zustand könnte noch dadurch verstärkt werden, dass Kunden, trotz „Surface Actings“, negative Rückmeldungen geben (Brotheridge & Grandey, 2002). Mangelnde Erfolgserlebnisse, das Gefühl von Ineffizienz und geringer persönlicher Erfüllung am Arbeitsplatz wären dann eine naheliegende Folge (Brotheridge & Grandey, 2002; Maslach & Leiter, 2008).

Hingegen würde „Deep Acting“ (wenn es also gelingt, die erforderlichen Gefühle tatsächlich in sich entstehen zu lassen) emotionale Dissonanz und damit innere Spannung verringern. Demnach führe es nicht zu emotionaler Erschöpfung. Zudem könnten sich Kunden durch das authentische Auftreten eher wertgeschätzt fühlen und dementsprechend positiv reagieren. „Deep Acting“ hätte also auch geringere Depersonalisation und größere persönliche Erfüllung zur Folge (Brotheridge & Grandey, 2002).

Insgesamt wurden in der Studie von Brotheridge und Grandey (2002) die abträglichen Folgen von „Surface Acting“ als Regulationsmechanismus belegt. Es zeigten sich signifikante Beziehungen zu allen drei Burnout-Dimensionen (wobei dies bei „Emotionaler Erschöpfung“ nur unter Ausschluss von Kontrollvariablen wie „Negativer Affektivität“ der Fall war). Weitere Studien stützen dieses Bild, etwa im Hinblick auf „Emotionale Erschöpfung“ (Johnson & Spector, 2007; Totterdell & Holman, 2003; Zapf & Holz, 2006) und „Depersonalisation“ (Zapf & Holz, 2006).

In Bezug auf „Deep Acting“ konnte gezeigt werden, dass dies nicht mit „Emotionaler Erschöpfung“ in Beziehung steht (Totterdell & Holman, 2003) und sich positiv auf die Dimension „Persönliche Erfüllung“ auswirkt (Brotheridge & Grandey, 2002; Totterdell & Holman, 2003).

### *Arbeitszufriedenheit*

Grandey (2000) weist darauf hin, dass wenige empirische Hinweise zum Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und „Deep Acting“ bestehen. Hingegen einige zur Beziehung mit „Surface Acting“, bzw. „Emotionaler

Dissonanz“<sup>2</sup>: die oben erwähnten Konsequenzen von „Surface Acting“, wie das Gefühl von verringerter Kompetenz und geringer persönlicher Erfüllung, legen nahe, dass auch das Zufriedenheitsgefühl beeinträchtigt wird. Grandey (2000) führt einige Studien an, die dies belegen (Abraham, 1998; Adelman, 1995; Morris & Feldman, 1997). Auch in einer deutschen Untersuchung (Zapf, Vogt, Seifert, Mertini, & Isic, 1999) wurde der negative Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und emotionaler Dissonanz bestätigt.

In den Bereich des organisationalen Wohlbefindens reiht Grandey (2000) *Arbeitsleistung* und *Rückzugsverhalten*.

Positiver emotionaler Ausdruck bedingt eine verbesserte Arbeits- bzw. Serviceleistung, die sich in erhöhter Kundenzufriedenheit äußert. Dies konnte etwa in einer Studie mit Bankangestellten nachgewiesen werden (Pugh, 2001). „Deep Acting“ sollte dabei unterstützend wirken, da es zu ehrlichen, aufrichtigen Gefühlsäußerungen führt, die von Kunden auch als solche wahrgenommen werden. Außerdem könnte es mit dem Versuch verbunden sein, die Perspektive der Kunden zu verstehen und dementsprechend passende Emotionen zu zeigen. „Surface Acting“ hingegen hat möglicherweise eine gegenteilige Wirkung auf die Serviceleistung, da es als weniger aufrichtig erlebt wird und nicht den Versuch beinhaltet, die Bedürfnisse der Kunden zu verstehen (Totterdell & Holman, 2003). Totterdell (2003) untersuchte diese Annahmen, wobei er unter „Serviceleistung“ die subjektiv empfundene Qualität der Arbeitsleistung, Proaktivität und emotionale Expressivität subsummierte. Vollständig bestätigen konnte er die Annahme für die Arbeitsleistung.

Zu „Rückzugsverhalten“ zählt Grandey (2000) das kurzzeitige Verlassen des Arbeitsplatzes, längere Fehlzeiten und schließlich Kündigung. Auf längere Sicht können hochgradige Emotionsarbeitsanforderungen zum Wunsch führen, den Arbeitsplatz zu wechseln, wobei auch hier dauerhaftes „Surface Acting“ den maßgeblichen Beitrag liefern dürfte (Grandey, 2000).

---

<sup>2</sup> Die beiden Größen sind konzeptuell gleichzusetzen.

## 4.2 Konsequenzen der Emotionsarbeit für Engagement und Flow

Marinovic und Carbonell (2000) weisen darauf hin, dass Schauspieler(innen) während des Auftritts phasenweise Flow-Zustände erleben. Nach Kogan (2002) besäßen diese eine wichtige, positive Verstärkerrolle, welche dazu beitragen könnte, die prekären Arbeitsbedingungen zu kompensieren. Deshalb erscheint es naheliegend, die möglichen Auswirkungen von Emotionsarbeit auf die Flow-Erfahrung zu betrachten. *Flow* bezeichnet das völlige Aufgehen in einer Tätigkeit, wobei sich „Fühlen, Wollen und Denken in Übereinstimmung befinden“ (Csikszentmihalyi, 1999, S. 45). Dieser Zustand tritt ein, „wenn das Bewusstsein harmonisch geordnet ist“ und etwas „um der Sache selbst willen“ getan wird (Csikszentmihalyi, 2007, S.20). Bezogen auf Arbeitssituationen kann Flow als kurzzeitiges Hochgefühl definiert werden, das durch drei Elemente charakterisiert ist (Bakker, 2005): *Absorption* (im Sinne des erwähnten völligen Aufgehens in einer Tätigkeit), *Arbeitsfreude* und *Intrinsische Motivation*. Die hohe intrinsische Motivation von Schauspieler(inne)n (Marinovic & Carbonell, 2000; Phillips, 1992) lässt sich in Zusammenhang mit der Feststellung von Csikszentmihalyi (2007) bringen, dass Künstler(innen) und Athlet(inn)en eine besondere Empfänglichkeit für das Flow-Erleben besitzen. Die entscheidende Voraussetzung für das Eintreten von Flow bildet das Gleichgewicht zwischen Handlungsfähigkeiten und Handlungsmöglichkeiten. Sowohl Über- als auch Unterforderung verhindern das Aufgehen „im Moment“ des Tuns und das Ausblenden aller äußeren Geschehnisse (Csikszentmihalyi, 1999, 2007). Im Hinblick auf die schauspielerische Emotionsregulation könnte demnach die Distanz zwischen privaten Emotionen und denen der zu spielenden Rolle einen entscheidenden Faktor für die Flow-Erfahrung darstellen. „Deep Acting“ bedeutet die gelungene, vollständige Transformation der Privat- in die Rollenemotionen. Dieses befriedigende, emotionale Aufgehen in der Figur bildet die Basis für Flow im Hinblick auf dessen inhaltliche Charakteristika „Absorption“ resp. „Aufgehen in der Tätigkeit“ und „Freude“. Eine ausgeprägte Dissonanz zwischen den Emotionen könnte „Deep Acting“ als Handlungsmöglichkeit ausschließen, „Surface Acting“ bedingen und damit Flow-Erfahrung verhindern.

Diese inhaltlichen Überlegungen führen zu einem Faktor, der für die arbeitgebende Organisation von Bedeutung ist und mit Flow inhaltlich in engem Zusammenhang

steht: dem während der Aufführung eingebrachten Engagement. *Engagement* wird als positiver, erfüllender, arbeitsbezogener Bewusstseinszustand definiert, der durch die Elemente *Energie*, *Hingabe* und, ebenso wie *Flow*, *Aufgehen in der Tätigkeit* gekennzeichnet ist (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Die inhaltlichen Ableitungen zum Zusammenhang zwischen „Deep Acting“, „Surface Acting“ und *Flow* sollten, aufgrund der konzeptuellen Ähnlichkeit, auch für den Zusammenhang zwischen Engagement und den Regulationsmechanismen zutreffen. Bakker und Demerouti (2008) weisen etwa auf den positiven Zusammenhang zwischen Leistungsfeedback und Engagement hin. „Surface Acting“ im Sinne einer unglaublichen Darstellung könnte zu merkbaren, negativen Zuschauer(innen)reaktionen während eines Auftritts führen und damit das Engagement beeinträchtigen.

## **5 Emotionsregulation im Schauspielberuf**

### **5.1 Perspektive der Kognitionsforschung**

Mentale Prozesse von Schauspieler(innen) waren Gegenstand von Forschungen im Bereich der kognitiven Psychologie. Die intensivsten Bemühungen unternahm dabei das Forscherehepaar Noice, welches die Ergebnisse seiner Studien überblicksmäßig in einem Artikel aus dem Jahr 2002 vorstellte. Den Ausgangspunkt bildete das Interesse an einer Fähigkeit von Schauspieler(inne)n, die in der allgemeinen Wahrnehmung immer wieder zu Verwunderung führt: der Erinnerungsfähigkeit. „Wie merken Sie sich so viel Text?“ ist nach der Berufserfahrung des Autors eine der am häufigsten gestellten Fragen, wenn nicht die am häufigsten gestellte Frage an Schauspieler(innen). Die Erforschung der Gedächtnisleistung gestaltete sich zunehmend facettenreicher und gewährte somit einen allgemeinen Überblick über die Expertise von professionellen Schauspieler(inne)n (Noice & Noice, 2002).

Im Mittelpunkt steht dabei der Prozess der Rollenaneignung. In einer Reihe von Studien (Noice, 1991, 1992; Noice & Noice, 1993, 1994, 1996; zitiert nach Noice & Noice, 2002, S. 10) wurde Schauspieler(inne)n die Aufgabe gestellt, eine Szene für ein Vorsprechen oder einen Auftritt vorzubereiten. Dabei wurden diese angehalten,

während oder knapp nach der Probenphase alle Gedanken auszusprechen, die ihnen durch den Kopf gingen. Aus diesen verbalen Protokollen wurde eine typische Herangehensweise der Schauspieler(innen) destilliert, welche in zwei Phasen stattfindet. Als erstes versuchten diese mittels einer gründlichen Textanalyse die eigentlichen Intentionen des Charakters zu erfassen. Aufgrund der Subtilität von gut geschriebenen Stücken wären diese selten offensichtlich erkennbar. Daher gelte es, die Bedeutung hinter bzw. unter dem geschriebenen Wort zu entdecken und diese in den „wahren Text“ der Figur zu übersetzen. Im deutschsprachigen Raum wird hierfür in der Schauspielerarbeit der Begriff „Untertext“ verwendet. Noice und Noice (2002) führen das Beispiel eines Schauspielers an, der für den Satz „Glaubst du, dass Monika ihn liebt?“ folgenden Untertext findet: „Sag mir, dass sie es nicht tut.“ Die Ergebnisse der Analysephase würden in der anschließenden, eigentlichen Probe- bzw. Aufführungsphase in Handlung umgesetzt. Hier finde „aktive Erfahrung“ unter Einbeziehung kognitiver, emotionaler und motorischer Prozesse statt. Die in beiden Phasen eingebrachten Fertigkeiten befähigten Schauspieler(innen) zu besonderen mentalen Behaltensleistungen. In der analytischen Phase etwa bedienten sie sich unwissentlich der Lernprinzipien, welche sich in kognitiven Forschungen als günstig erwiesen hätten. Dazu gehören beispielsweise kausale Attribuierung und Perspektiveneinnahme.

Als Conclusio dieser Untersuchungen resultiert ein klarer Fokus des schauspielerischen Prozesses auf Ratio und Handlung. Emotionen werde vorderhand kaum Beachtung geschenkt. Es ginge darum, das, was der Charakter in einer dramatischen Situation tut, tatsächlich auszuführen, wie etwa bitten, drohen oder jammern. Allerdings weisen die Autor(inn)en darauf hin, dass die verschiedenen Ausbildungen und Trainings der Schauspieler(innen) unberücksichtigt blieben. Diese würden unterschiedliche Arten und Weisen der Vorbereitung bedingen. Dazu könnte es auch gehören, sich durch bestimmte Techniken gezielt in einen emotionalen Zustand zu versetzen.

Aus Sicht des Autors wird dieser hier als typisch bezeichnete zweiphasige Prozess der Rollenaneignung schwerlich allen schauspielerischen Arbeitssituationen gerecht. Diese weisen eine Reihe sich ändernder Faktoren auf, welche flexible Herangehensweisen an eine Rolle bedingen. So arbeiten manche Regisseur(inn)e(n) etwa am Beginn einer Probephase improvisatorisch, um über

„aktive Erfahrung“ zur Bedeutung und zum Gehalt von Situationen und Charakteren vorzudringen. Zeitnot kann wiederum dazu führen, dass Schauspieler(innen) Texte vor Probenbeginn durch Auswendiglernen ins Routinegedächtnis bringen, um sie im Lauf der szenischen Proben mit Bedeutung und Leben zu füllen. Der von Noice und Noice (2002) beschriebene Musterprozess schauspielerischer Rollenaneignung wurde möglicherweise auch durch die von ihnen geschaffene Laborsituation bedingt.

## **5.2 Schauspieltheoretische Perspektiven**

Der Dualismus von „Deep Acting“ und „Surface Acting“ beherrscht die (westliche) Theatergeschichte seit der Antike. Seit damals legen Schauspieltraditionen ihren Schwerpunkt entweder auf den Ausdruck von Körper, Stimme und Sprache oder auf innere, emotionale Vorgänge (Strasberg & Wermelskirch, 1988). Roselt (2009) setzt den Beginn schauspieltheoretischer Auseinandersetzungen, die auch in Publikationen ihren Niederschlag finden, im 18. Jhdt. an. Diese waren immer wieder mit der Frage beschäftigt, ob Schauspieler(innen) Gefühle durch rein körperliche Mittel darstellen oder diese während des Spielens tatsächlich erleben sollten. Roselt (2009) bezeichnet Schauspieler(innen), die letzteren Weg wählen, als „heiße“ und solche, die unemotional agieren, als „kalte“ Schauspieler(innen). In einem Kompendium stellt er wichtige Protagonisten schauspieltheoretischer Strömungen vom Barock bis in die Gegenwart vor (Roselt, 2009). Im 18. Jhdt. bildeten der Journalist Saint-Albine (1699-1778) und der Schauspieler Riccoboni (1707-1772) zwei Antipoden der erwähnten Auseinandersetzung. Saint-Albine forderte fühlende, „heiße“ Schauspieler(innen), während Riccoboni davon ausging, dass Gefühle den ungezwungenen körperlichen Ausdruck beim Spielen blockieren würden. Etwa zur selben Zeit spitzte der französische Aufklärer Diderot (1713-1784) die Kontroverse um die schauspielerische Emotionalität in einer paradoxen These zu (Roselt, 2009; Konijn, 1991). Er behauptete, dass Schauspieler(innen) nur dann Gefühle glaubhaft vermitteln bzw. bei den Zuschauer(inne)n auslösen könnten, wenn sie dabei selbst emotional unbeteiligt blieben. Auch Goethe (1749-1832) wandte sich gegen eine falsch verstandene Natürlichkeit und strebte bei seiner Tätigkeit am Weimarer Hoftheater ein Kunstideal an, das „Wahres mit Schönem“ verband. Für die Schauspieler(innen), die unter seiner Regie arbeiteten,

bedeutete dies, ein von ihm erstelltes, präzises Regelwerk befolgen zu müssen (Goethe, 1803). Diese „Regeln für Schauspieler“ enthalten etwa detaillierte Anweisungen für die Haltung von Kopf, Armen und Beinen. Dabei sollte nie die Deklamation für das Publikum außer Acht gelassen werden. Die Errichtung einer „vierten Wand“ gegenüber dem Zuschauerraum sollte später eine Voraussetzung für naturalistisches Schauspiel werden. Dabei sind die Akteure während der Aufführung auf das Spiel miteinander konzentriert, ohne direkte Wirkung auf das Publikum erzielen zu wollen. Es geht um die Schaffung realer Situationen auf der Bühne, an die sich die Zuschauer(innen), aus ihrem eigenen Erleben heraus, anbinden können.

Im 19. Jhdt. versuchte der englische Theaterkritiker Archer (1856-1924) das Rätsel der Emotionalität von Schauspieler(inne)n mittels empirischer Methoden der Psychologie zu lösen (Konijn, 1991; Roselt, 2009). Er verschickte einen Fragebogen, der erheben sollte, ob diese denn nun die von ihnen dargestellten Gefühle tatsächlich erlebten. Die uneinheitlichen Antworten hinterließen weiterhin offene Fragen. Der russische Schauspieler, Regisseur und Theaterleiter Stanislawski (1863-1938) schließlich löste die Forderung nach einer authentischen, „fühlenden“ Spielweise mit der Entwicklung umfassender Theorien und Techniken ein, die dem Schauspiel neue Dimensionen eröffnen sollten. Eine seiner größten Leistungen bestand darin, dass er Schauspieler(inne)n praktische Hilfsmittel in die Hand gab, um die Emotionsregulation zu beeinflussen. Die Absurdität der Formulierung, Gefühle in die Hand nehmen zu wollen, wird bei Stanislawski (1996) aufgelöst. Er zeigte auf, wie Gefühle durch konkrete psychophysische Vorgänge bzw. Handlungen hervorzurufen sind. Einerseits durch die bereits in Kapitel 4 erwähnte „Psychotechnik“, d. h. durch die plastische Imagination von Erlebnissen, Bildern oder Situationen, die mit dem gewünschten Gefühl in Zusammenhang stehen. Dabei werde das emotionale Gedächtnis in Anspruch genommen. Andererseits sei es aber auch möglich, Gefühle auf dem umgekehrten Weg, von außen nach innen, zu evozieren, wenn dafür die richtigen physischen Handlungen gefunden werden (Stanislawski, 1996). Für Schauspieler(innen) gelte im Hinblick auf deren Emotionsregulation im Zuge der Rollenaneignung Folgendes:

Sie sehen, unsere Hauptaufgabe ist nicht nur, das Leben der Rolle in ihrer äußeren Erscheinung wiederzugeben, sondern vor allem auch das innere Leben des dargestellten Menschen und des ganzen Stückes auf der Bühne erstehen zu lassen, wobei die eigenen menschlichen Gefühle dem Leben der Rollengestalt angepaßt und diesem fremden Leben alle organischen Elemente der eigenen Seele gegeben werden müssen. (Stanislawski, 1996; S. 27)

Stanislawskis Arbeiten besitzen bis heute Gültigkeit und viele seiner Ansätze und Techniken zählen mittlerweile zu schauspielerischen Selbstverständlichkeiten. Einer breiteren Öffentlichkeit wurde seine Methode v. a. in Gestalt der Weiterentwicklung durch seinen Epigonen Strasberg bekannt. Diese wird als „Method“ bzw. „Method Acting“ bezeichnet (Strasberg & Wermelskirch, 1988). Brechts (1898-1956) Stücke nehmen in der deutschsprachigen Theaterliteratur eine Sonderstellung ein. Bei seiner Schöpfung eines epischen Theaters lag ihm daran, das Individuum im Verhältnis zu dessen sozialen Umständen zu zeigen. Die dargestellten Vorgänge sollten sowohl von den Zuschauer(inne)n, als auch den Darsteller(inne)n einer kritischen Betrachtung unterzogen werden (Brecht & Hecht, 1963). Nach Brecht (1963) dürften Schauspieler(innen), um dies leisten zu können, sich nicht völlig in die darzustellende Figur verwandeln. Dabei sprach er sich nicht dezidiert gegen die Beteiligung von Emotionen aus. Jedoch sollte die Inszenierung seiner Stücke im Einklang mit der Spielweise der Darsteller(innen) vorhandene gesellschaftliche Zustände nicht naturgetreu abbilden, sondern aufzeigen, dass diese veränderbar sind und nicht als gegeben hingenommen werden müssen. Die Techniken, um dies zu erreichen, fasste er unter der Bezeichnung „Verfremdungseffekt“ zusammen (Brecht & Hecht, 1963). Schauspieler(inne)n schlug er etwa vor, deren Handlungen während der Proben in der dritten Person zu beschreiben. Ein Schauspieler, der ein Zimmer betritt, würde diesen Vorgang beispielsweise so kommentieren: „Er drückt die Türschnalle mit der linken Hand nieder, öffnet die Tür einen Spalt und streckt den Kopf ins Zimmer...“. Diese Verfremdungstechnik weist im Übrigen Ähnlichkeiten mit den verbalen Protokollierungsmethoden auf, die Noice und Noice (2002) in ihren Untersuchungen verwendeten.

In Schauspielerarbeit, sei es am Theater oder bei Film und Fernsehen, fließen all diese Methoden und theoretischen Ansätze in verschiedenen Graden und Wertigkeiten ein. Dies erfordert eine hohe physische, emotionale und mentale Flexibilität. Schauspieler(innen) müssen der Forderung nach „heißen“ Spielweisen in Aufführungen, die, nach Hamlet, der Natur einen Spiegel vorhalten (Shakespeare, Schlegel, & Klose, 1980), ebenso entsprechen wie dem Postulat „kalter“, unemotionaler Darstellungen. Der erforderliche „Wärmegrad“ hängt von verschiedenen Faktoren ab: dem Stückgenre, den Präferenzen der Regie, aber auch dem Medium. Im Film- und Fernsehbereich, der in den allermeisten Fällen versucht, das Leben realitätsgetreu abzubilden, ist authentisches Schauspiel unablässig. Auch wenn hinsichtlich darstellerischer Erfordernisse eine große Divergenz herrscht, existieren doch einige grundsätzliche Vereinbarungen und Maßstäbe, an denen sich Schauspieler(innen) zu orientieren haben. Die Fähigkeit zu glaubwürdiger Darstellung zählt dazu. Eine deklamatorische Inszenierung im Goetheschen Sinne (1803) gelangt aktuell bestenfalls als Parodie zur Aufführung. In Schauspielausbildungen werden in der Regel neben technischen Fertigkeiten auch Techniken und Methoden unterrichtet, die authentisches Spiel fördern. Für die Mitwirkung in einer Aufführung, die keine psychologisch-realistische Spielweise erfordert, sind dennoch folgende Faktoren wesentlich: hohe Wachsamkeit und Reaktionsbereitschaft im „Hier und Jetzt“ und ein möglichst vollständiges Eintauchen in die Rolle, das hindernde Selbstbeobachtung ausschließt.

Die Fähigkeit der Regulation von Emotionen, der Stanislawski (1996) eine Systematik verliehen hat, bildet jedenfalls einen zentralen Bereich schauspielerischer Kompetenzen.

### **5.3 Emotionsregulation vor dem Hintergrund der Konzepte von Goffman und Hochschild**

Goffman (z.B. 1980, 2009) und Hochschild (1979, 1990) zogen bei ihrer Analyse sozialer Interaktionen Parallelen zwischen Wirklichkeit und Spiel, zwischen der Darstellung von Rollen in realen Situationen und auf der Bühne. Sie entwickelten ihre Theorien unter Bezugnahme auf schauspielerische Kompetenzen (vgl. Kap. 4). In einer Art Umkehrschluss überprüfte die schwedische Soziologin Blix (2007),

welche Relevanz deren aus der Theaterwelt destillierten Konzepte für die Arbeitsvorgänge professioneller Schauspieler(innen) besitzen. Sie führte eine qualitative Untersuchung durch, im Rahmen derer sie eine Theaterproduktion während der Probenphase und der ersten Aufführungswochen begleitete. Das von ihr ausgewertete Material bezog sie aus Beobachtungen und Interviews mit den Schauspieler(inne)n. Dabei lag der Schwerpunkt auf dem Probenprozess und dem „Geben und Nehmen“ von Emotionen zwischen Schauspieler(in) und anzueignender Figur. Es zeigte sich, dass sowohl Goffmans (z. B. 1980, 2009), als auch Hochschilds (1979, 1990) Sichtweisen bzw. Konzepte der Komplexität schauspielerischer Emotionsarbeit nicht gerecht wurden.

Nach Goffman (1961, zitiert nach Blix, 2007; S. 163) sei es Schauspieler(inne)n möglich, besonders tief in die Emotionen der Rolle einzutauchen, da sie, im Gegensatz zu ihrem Privatleben, keine inneren und äußeren Konsequenzen extremer Gefühlsäußerungen zu befürchten hätten. Letztendlich behielten sie, trotz ihres emotionalen Involviert-Seins, Distanz zu ihrem „Selbst“. Diese scharfe Grenzziehung zwischen privaten und in die Rolle eingebrachten Emotionen ist jedoch nach Blix (2007) nicht aufrechtzuerhalten. Sie berichtet von Beispielen, in denen die extreme Gefühlswelt einer Rolle durchaus Auswirkungen auf das Privatleben von Schauspieler(inne)n zeigte, wie etwa Schlaflosigkeit und Gewichtsverlust. Auch sei die Kategorisierung schauspielerischer Vorgänge in „Deep Acting“ und „Surface Acting“ (Hochschild, 1979, 1990) in dieser Simplizität nicht aufrechtzuerhalten. Schauspieler(innen) wählten während der Proben verschiedene Vorgehensweisen. Einerseits den von Stanislawski (1996) vorgeschlagenen Weg von „innen nach außen“, auf dem über innere Bilder und Vorstellungen Gefühle und körperlicher Ausdruck evoziert würden. Andererseits aber auch den umgekehrten Weg von „außen nach innen“. Hier würde die innere Imagination über körperliche Aktionen, wie etwa die bewusste Manipulation des Atems, angeregt.<sup>3</sup> Beide Wege seien legitim und führten, die Qualität des Schauspiels betreffend, zu gleichen Ergebnissen. Im Ablauf einer Aufführung schließlich würden „echte“ und „unechte“ Momente, „Deep Acting“ und „Surface Acting“, einander ablösen. Auch sei es Schauspieler(inne)n möglich, „geteilte

---

<sup>3</sup> Auch auf diese Möglichkeit wurde bereits von Stanislawski (1996) hingewiesen (vgl. Kap. 5.2). „Deep Acting“ entspricht allerdings konzeptuell dessen „Psychotechnik“.

Aufmerksamkeit“ zu bewahren. Das bedeutet, dass diese fähig sind, gleichzeitig authentisch in der Figur zu agieren und dabei trotzdem auf äußere Umstände, wie z. B. das Verschieben von Bühnenbildteilen, zu achten. Blix (2007) zieht demnach die Schlussfolgerung, dass Schauspieler(innen) die Modi „Deep Acting“ und „Surface Acting“ kaum exklusiv verwenden, sondern im Wechsel und in verschiedenen Manifestationen.

Die Ergebnisse dieser qualitativen Untersuchung sind vor dem Hintergrund der Berufserfahrung des Autors nachvollziehbar. Der ausschließliche Einsatz einer der beiden Modi während einer Vorstellung entspricht nicht der schauspielerischen Realität. Nichtsdestotrotz erscheint es sinnvoll, erstmals den Versuch zu unternehmen, Emotionsarbeit von Schauspieler(inne)n quantitativ zu erfassen und damit den Forschungsergebnissen aus anderen Berufsbereichen vergleichbar zu machen (z. B. Brotheridge & Grandey, 2002; Zapf, Seifert, Schmutte, Mertini, & Holz, 2001). In bisherigen Untersuchungen zum Schauspiel wurde dem beruflichen Aspekt kaum Beachtung geschenkt. Dazu zählt die Regelmäßigkeit von emotionalen Arbeitsvorgängen (in Dutzenden bis Hunderten von Vorstellungen pro Jahr), welche hier fokussiert werden soll.

#### **5.4 Emotionsregulation vor dem Hintergrund des Modells von Grandey**

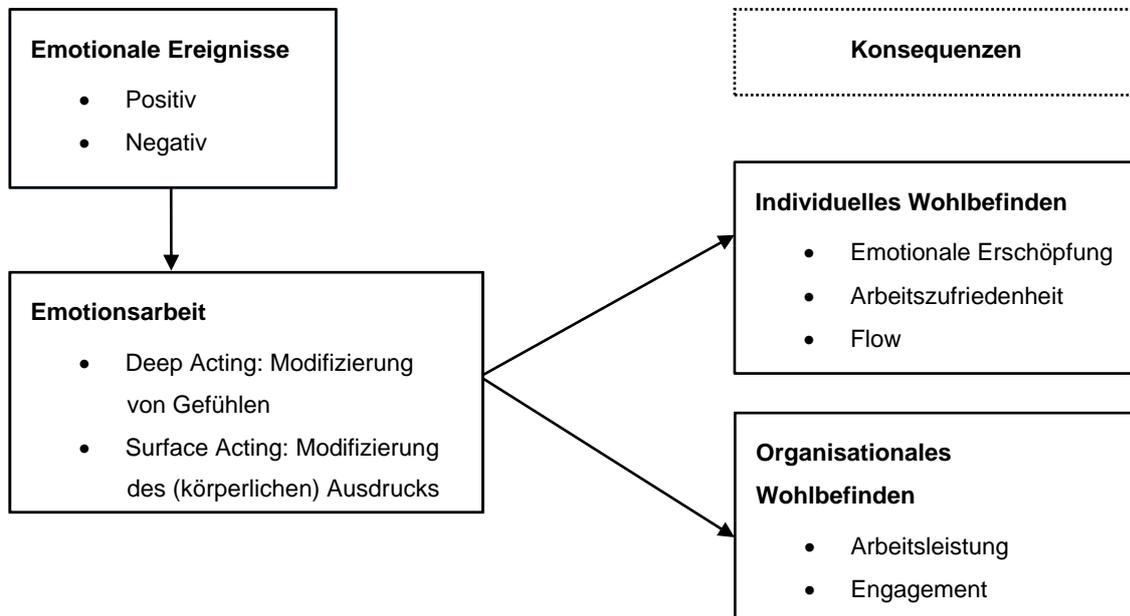
Im günstigsten Fall findet Emotionsregulation bei Schauspieler(inne)n als lustvoller, freiwilliger Akt statt. Sie gehen mit Freude in eine Vorstellung, motiviert durch den Drang nach künstlerischem Ausdruck und die Aussicht auf Transzendierung in die Welt der Bühne (Marinovic & Carbonell, 2000; Phillips, 1992). Gelingt die Reise in diese Welt und das Verschmelzen mit dem darzustellenden Charakter, tritt möglicherweise ein intensiver, befriedigender Flow-Zustand ein (Kogan, 2002). In weniger günstigen Fällen, die bei einer Vielzahl von Vorstellungen mit hoher Wahrscheinlichkeit eintreten, kann sich dieses beglückende Gefühlsreglement in Anstrengung erfordernde Emotionsarbeit verwandeln. Dies lässt sich anhand des Modells von Grandey (2000) aufzeigen. Im Theaterbereich kann sich die Vorstellungsserie eines Stückes über Wochen bis Monate erstrecken. Von Seiten des Arbeitgebers, des Theaters, wird erwartet, dass die Schauspieler(innen) bei jeder Aufführung das Niveau ihrer Darstellung möglichst hoch halten, somit auch

die Intensität ihrer Emotionen. Wünschenswerterweise gelingt dieses „Deep Acting“ auch bei jeder Vorstellung und befriedigt die Bedürfnisse der Darsteller(innen), der Theaterverantwortlichen und der Zuschauer(innen). Wie Blix (2007) gezeigt hat, kann „Deep Acting“ als Modus kaum kontinuierlich während der ganzen Aufführung aufrechterhalten werden. Finden jedoch gefühlte und mit Intensität gefüllte Momente mehrheitlich während der einzelnen Szenenauftritte statt, kann die Darstellung als gelungen bezeichnet werden. Nach der Einschätzung des Autors und vor dem Hintergrund seiner Berufserfahrung ist es möglich, diese individuelle Gesamteinschätzung quantitativ zu erheben.

Nun können aber am Tag der Vorstellung, möglicherweise auch noch währenddessen, Ereignisse eintreten, die bei den Schauspieler(inne)n starke Emotionen auslösen. Diese stehen nicht unbedingt im Einklang mit denen, die sie in der Figur „zu erleben“ haben. Je größer die Dissonanz zwischen den privaten Gefühlen und denen der Rolle ist, desto mühevoller gestaltet es sich, diese entsprechend zu regulieren. Im Extremfall, falls „Deep Acting“ nicht gelingt, bleibt ihnen nur, sich auf „Surface Acting“ zurückziehen. Sie müssen sich grundsätzlich oder bei der Mehrzahl ihrer schauspielerischen Momente auf der Bühne darauf beschränken, die erforderlichen Emotionen durch mimischen Ausdruck vorzutäuschen und die unerwünschten Emotionen zu unterdrücken. Dies geht auf Kosten der Authentizität und ist für Darsteller(innen), Theaterverantwortliche und Zuschauer(innen) unbefriedigend.

Ereignisse, die zur Dissonanz zwischen Privat- und Rollengefühlen führen, sollten den höchsten Risikofaktor für die von Schauspieler(inne)n zu verrichtende Emotionsarbeit darstellen. Deshalb wurde der Fokus der vorliegenden Untersuchung darauf ausgerichtet. Die Folgen unbefriedigender Emotionsarbeit könnten ähnlich denen sein, die bisher im Bereich der Dienstleistungsberufe aufgezeigt wurden (z. B. Johnson & Spector, 2007; Totterdell & Holman, 2003): „Surface Acting“ stellt ein hohes Belastungsrisiko für die von Grandey (2000) angeführten Komponenten psychischen Wohlbefindens dar. Die in Kapitel 4.2 ausgeführten, inhaltlichen Überlegungen zu *Engagement* und *Flow* legen nahe, auch diese beiden Variablen als Zielgrößen in den Bereich organisationalen und individuellen Wohlbefindens aufzunehmen. Nachfolgende Abbildung zeigt das Forschungsmodell, welches aus diesen Überlegungen resultiert und die

interessierenden Aspekte des Emotions-Regulations-Modells von Grandey (2000) enthält. Die daraus abgeleiteten Fragestellungen und Hypothesen werden im nächsten Kapitel vorgestellt.



**Abbildung 3** Forschungsmodell

Die Erfassung der übrigen Komponenten des Modells von Grandey (2000) in weiteren Untersuchungen wäre wünschenswert. So könnte etwa im Bereich organisationaler Faktoren die beschränkte Autonomie von Schauspieler(inne)n innerhalb des strikten Vorstellungsablaufs eine Rolle spielen.

## 6 Fragestellungen und Hypothesen

Die vorliegende Untersuchung widmet sich der im Schauspielberuf zu verrichtenden Emotionsarbeit als möglichem Belastungsfaktor für das individuelle und organisationale Wohlbefinden. Es wird der Frage nachgegangen, wie sich das Ausmaß der Diskrepanz zwischen den Emotionen der zu spielenden Rolle(n) und den (kurz vor Arbeits- bzw. Vorstellungsbeginn vorhandenen) privaten Emotionen auf die der Emotionsarbeit zugrundeliegenden Regulationsmechanismen auswirkt.

Die bisherige Literatur legt nahe, dass Inkongruenz zwischen privaten und den am Arbeitsplatz zu zeigenden Gefühlen den Einsatz von „Surface Acting“ als

Regulationsmechanismus bedingt, also das oberflächliche Vortäuschen von Emotionen. Hingegen sollte Kongruenz zwischen Rollen- und Privatemotionen den Regulationsmechanismus „Deep Acting“ erleichtern, womit das authentische Erleben von Gefühlen gemeint ist.

Ausgehend von diesen Ergebnissen werden folgende Hypothesen abgeleitet:

*H1:* Inkongruenz zwischen Alltags- und Rollenemotionen steht in positivem Zusammenhang mit Surface Acting.

*H2:* Kongruenz zwischen Alltags- und Rollenemotionen steht in positivem Zusammenhang mit Deep Acting.

Des Weiteren wird der Frage nachgegangen, wie sich der Einsatz dieser beiden Regulationsmechanismen auf verschiedene Bereiche des Wohlbefindens auswirkt. Untersucht werden die Konsequenzen für „Emotionale Erschöpfung“, „Arbeitszufriedenheit“ und „Flow-Erleben“ im Bereich des individuellen und für „Engagement“ und „Arbeitsleistung“ im Bereich des organisationalen Wohlbefindens.

Aufgrund bisheriger Forschungsergebnisse (s. Kap. 4.1 und 4.2) lässt sich vermuten, dass die beiden Mechanismen verschiedene Wirkung besitzen. „Surface Acting“ führe zu erhöhter emotionaler Erschöpfung, geringerer Arbeitszufriedenheit, verminderter Arbeitsleistung und beeinträchtigt Flow-Erleben und Engagement.

„Deep Acting“ hingegen begünstigt Arbeitszufriedenheit, Arbeitsleistung, Flow-Erleben und Engagement und führe nicht zu emotionaler Erschöpfung.

Zu dieser Fragestellung werden auf der Grundlage bisheriger Forschung folgende Hypothesen aufgestellt:

*H3:* a) Surface Acting steht in negativem Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit.

b) Surface Acting steht in negativem Zusammenhang mit Flow-Erleben.

c) Surface Acting steht in negativem Zusammenhang mit Engagement.

d) Surface Acting steht in negativem Zusammenhang mit Arbeitsleistung.

*H4:* a) Surface Acting steht in positivem Zusammenhang mit Emotionaler Erschöpfung.

*H5:* a) Deep Acting steht in positivem Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit.

b) Deep Acting steht in positivem Zusammenhang mit Flow-Erleben.

c) Deep Acting steht in positivem Zusammenhang mit Engagement.

d) Deep Acting steht in positivem Zusammenhang mit Arbeitsleistung.

*H6:* a) Deep Acting steht in negativem Zusammenhang mit Emotionaler Erschöpfung.

Brotheridge und Grandey (2002) erfassten in ihrer Studie „Negative Affektivität“ als Kontrollvariable, da diese (als Emotionsarbeit beeinflussender, individueller Faktor) möglicherweise in Zusammenhang mit Burnout steht. Diesem Beispiel folgend soll auch die vorliegende Untersuchung klären, ob negative Affektivität zur Erklärung der Zielgröße und Burnout-Komponente „Emotionale Erschöpfung“ beiträgt und als weiterer Prädiktor zu berücksichtigen ist.

*H7:* a) Negative Affektivität steht (unabhängig von Deep- und Surface Acting) in positivem Zusammenhang mit Emotionaler Erschöpfung.

## **7 Methode**

Im Sinne der Fragestellung war es relevant, ein möglichst umfassendes Bild der Emotionsregulation bei Schauspieler(inne)n zu erhalten. Dabei waren zwei Aspekte von Belang. Einerseits sollten alle schauspielerischen Aktivitäten erfasst werden, bei denen die Transformation privater Emotionen in die eines klar konturierten Charakters stattfindet. Andererseits war es nötig, diese Aktivitäten über einen längeren Zeitraum zu erforschen, da eine punktuelle Erhebung keine repräsentative Sicht der Regulationsvorgänge erbracht hätte. Unter diesen Aspekten wurde eine Tagebuchstudie als Untersuchungsdesign gewählt. Zusätzlich wurde ein Fragebogen verwendet, der neben den interessierenden Zielgrößen (Burnout, Arbeitszufriedenheit, Flow und Engagement) demographische Daten und die Kontrollvariable „Affektivität“ erfasst.

Zu den für diese Studie maßgeblichen schauspielerischen Aufgaben zählten, ausgehend von der Berufserfahrung des Autors, Auftritte in Theater-, oder Musiktheateraufführungen, die Aufnahme von Hörspielen, szenische Lesungen und Drehtage für Film, bzw. Fernsehen. „Szenische Lesungen“ haben weder Lyrik noch Prosa, sondern dramatische Texte, also Stücke oder Szenen, zum Inhalt. Dabei gehen die Akteure, das Textbuch in der Hand, in körperliches Spiel und tauchen ganz in ihre Rollen ein.

Drehtage wurden nicht berücksichtigt, da diese aufgrund vieler unvorhersehbarer Faktoren (etwa zeitliche Verschiebungen durch technische Probleme) eines eigens darauf abgestimmten Studiendesigns bedurft hätten. Ebenso wurden berufliche Tätigkeiten ausgeklammert, die keine relevante Gefühlsregulation im Sinne der Fragestellung erfordern. Dazu zählen etwa Sprecherjobs für TV und Rundfunk, Konzerte, Moderationen oder Kabarett- und Improvisationstheaterauftritte.

## **7.1 Tagebuchdesign**

Grandey (2000) regte den Einsatz von Tagebuchstudien an, um Aspekte ihres Modells zu untersuchen, speziell des Einflusses von emotionalen Ereignissen. Diese wurden in weiterer Folge durchgeführt (z. B. Totterdell & Holman, 2003). Auch hier wurde diese Anregung aufgegriffen, wobei verschiedene Überlegungen eine Rolle spielten.

Inhaltlich interessierten am meisten die Auftrittssituationen im Berufsfeld von Schauspieler(inne)n, da hier der klarste Vorgang an Gefühlsmanagement nötig ist. Die Probenzeit dient dem Herantasten an die zu spielende Figur, die im besten Fall mit deren vollständigen Aneignung endet. Dies ermöglicht dem(r) Schauspieler(in) während einer Aufführung emotional in der Figur und nicht mehr als „Privatperson“ zu reagieren.

Es wurde ein ereignisbezogenes Design verwendet: Vor und nach jedem Auftritt im Untersuchungszeitraum wurden Eintragungen im Tagebuch vorgenommen. Erfasst wurden dabei die Gefühlslage knapp vor dem Auftritt und dessen Wirkung auf die interessierenden Variablen (Deep Acting, Surface Acting, Arbeitsleistung, Arbeitszufriedenheit, Emotionale Erschöpfung, Flow und Engagement).

Strukturell gesehen waren folgende Punkte zu beachten: Als erstes sollte die Länge des Untersuchungszeitraums so gewählt werden, dass eine genügend lange Verlaufsbeobachtung möglich ist, ohne die Bereitschaft der Schauspieler(innen), an dieser Untersuchung teilzunehmen, übermäßig zu strapazieren. Eine Zeitspanne von zwei Wochen, die sich auch in einer Tagebuchstudie von Totterdell und Holman (2003) zur Emotionsarbeit als praktikabel erwiesen hatte, erschien schließlich unter diesen Aspekten sinnvoll. Weiters waren die Eintragungszeitpunkte von Wichtigkeit. Die private Gefühlslage sollte möglichst knapp vor dem Auftritt erfasst werden, wobei aber die Versuchspersonen durch die Eintragungen nicht zu sehr in ihren Vorbereitungen gestört werden sollten. Ausgehend von den Erfahrungswerten des Autors, dass viele Schauspieler sich etwa eine Stunde vor einer Theatervorstellung in die Garderobe begeben, um sich umzuziehen und einzustimmen, fiel die Entscheidung auf einen Zeitpuffer von maximal eineinhalb Stunden vor dem Auftritt. So ist die Möglichkeit gegeben, die Eintragungen auf dem Weg ins Theater oder zum Auftrittsort vorzunehmen. Auch die Zeitspanne zwischen Vorstellungsende und Eintragungen sollte nicht zu lange sein. Unter Berücksichtigung der für Abschminken und Umziehen benötigten Zeit wurde ein Puffer von maximal einer Stunde nach dem Auftritt gewählt.

Zur Kontrolle waren jeweils die Zeiten von Vorstellungsbeginn und -ende, bzw. die Zeitpunkte der Eintragung vor und nach der Vorstellung anzugeben.

Schließlich war es wesentlich, dass die Eintragungen selbst zwar alle relevanten Größen erfassten, dabei aber im Hinblick auf die beanspruchende Situation vor und nach einem Auftritt nicht zu viel Zeit und Energie kosteten. Durch die Reduktion auf wesentliche Items gelang es, den Zeitaufwand auf wenige Minuten zu beschränken. Das Tagebuch enthält zwei jeweils wiederkehrende Seiten mit den Bezeichnungen „Vor der Vorstellung“ und „Nach der Vorstellung“. Vor der Vorstellung ist die aktuell ausgeprägte Stärke privater Gefühle in einer Emotionstabelle anzugeben.

Zusätzlich wurde ein Heft mit der Bezeichnung „Emotionstabellen“ gestaltet. Dieses enthält die gleichen Tabellen wie das Tagebuch, allerdings mit der Aufforderung, sich die im Untersuchungszeitraum gespielten Rollen zu vergegenwärtigen und für jede Rolle einmalig eine Tabelle auszufüllen. Die während des Probenprozesses angeeignete Figur stellt die Matrix von erforderlichen Gefühlen dar, in die sich die

Schauspieler(innen) bei jedem Auftritt zu versetzen haben. Die jeweilige Distanz zwischen privaten Emotionen und denen der Rolle lässt sich anhand des Vergleichs der Tabellen errechnen.

Der Tagebuchteil „Nach der Vorstellung“ enthält 19 Items, welche die zu erfassenden Variablen möglichst knapp, aber dennoch ausreichend abbilden sollen (s. Kap. 7.3: „Instrumente“).

Nicht zuletzt sollte die äußere Gestaltung der Erhebungsinstrumente dazu beitragen, die Motivation der Versuchspersonen während der Studienteilnahme hoch zu halten. Layout und Format wurden in Zusammenarbeit mit einem Grafiker entwickelt, wobei für Tagebuch und „Emotionstabellen“ schließlich ein A5-Schulheftformat gewählt wurde. Diese „Hefte“ sollten visuell ansprechend, leicht zu transportieren und zu verstauen, bzw. angenehm handhabbar sein. Aufgrund des positiven Feedbacks und der hohen Rücklaufquote (96%) dürfte dieses Vorhaben gelungen sein.

## **7.2 Durchführung**

Die Erhebungsinstrumente wurden an insgesamt 53 Schauspieler(innen) verteilt, die in 15 verschiedenen österreichischen Theatern tätig waren. Letztere sind, ihre Größe betreffend, in einer repräsentativen Bandbreite erfasst. Diese reicht von Kleintheatern mit etwa 100 Sitzplätzen bis zu großen, sogenannten „Dreispartenhäusern“ (in denen die Sparten Theater, Musiktheater und Tanz zur Aufführung kommen). Eine genauere Aufgliederung und die Repräsentanz der Bundesländer ist Tabelle 4 auf der folgenden Seite zu entnehmen.

Tabelle 4 Theater

<b>Bundesland</b>	<b>Klein- und Mittelbühnen</b>	<b>Große Häuser, Stadttheater, Landestheater</b>
Wien	4	2
Niederösterreich		1
Oberösterreich	3	1
Salzburg		1
Steiermark	1	1
Kärnten	1	
<b>Gesamt</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

Die Spielserien der Schauspieler(innen) waren unterschiedlich gestaltet. Ein Teil spielte im „Repertoirebetrieb“, d. h. mehrere Stücke innerhalb des Erhebungszeitraumes, der andere „en suite“, d. h. Vorstellungen eines Stückes in Folge. Als sinnvolles Kriterium bei der Auswahl der Stichprobe erschien eine ausgewogene Verteilung der Arbeitsverhältnisse. Die Versuchspersonen befanden sich zu gleichen Teilen entweder in einem längerfristigen Angestelltenverhältnis über mindestens eine Theatersaison (ca. 10 Monate), oder im freiberuflichen Status mit Stückverträgen, die eine Laufzeit von wenigen Monaten hatten. Nähere Angaben dazu befinden sich im Kapitel „Beschreibung der Stichprobe“ (Kap. 7.4).

Für die Kontaktaufnahme mit den Schauspieler(inne)n wurde als erstes das vorhandene, berufliche Netzwerk des Autors aktiviert. Davon ausgehend ergaben sich Verbindungen zu weiteren Kolleg(inn)en.

Mit 31 Studienteilnehmer(inne)n fand ein persönliches Treffen statt, um ihnen die Unterlagen zu überreichen und sie zu unterweisen. Den restlichen Befragten wurden die Unterlagen gemeinsam mit schriftlichen Instruktionen in den Portierslogen der Theater hinterlegt oder durch Kolleg(inn)en ausgehändigt.

Es wurde regelmäßiger telefonischer Kontakt mit den Studienteilnehmer(inne)n gehalten, um den Fortgang der Eintragungen zu erfragen, Unklarheiten auszuräumen und Hilfestellungen zu geben. Lediglich eine Versuchsperson konnte nur schriftlich instruiert werden. In den ersten Wochen des Untersuchungszeitraumes wurden an den Vorstellungstagen SMS-Nachrichten zur Erinnerung an die Tagebucheintragungen verschickt. Die Zustimmung dazu wurde vorher eingeholt. Nach der Mitteilung einiger Versuchspersonen, dass sie diese

entbehrlich fänden, wurde zu regelmäßigen telefonischen Erinnerungen übergegangen. Nach Rückgabe der Unterlagen wurden einige fehlende Daten, die nicht die täglichen Tagebucheintragen betrafen, telefonisch oder in einem persönlichen Treffen eruiert. Lediglich zwei Versuchspersonen gingen die Unterlagen verloren. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 96%.

Der Untersuchungszeitraum erstreckte sich über fünf Monate von Februar bis Juni 2009.

### 7.3 Instrumente

Die Erhebung der Daten erfolgte mittels eines Fragebogens, eines Tagebuchs und sogenannter „Emotionstabellen“. Zur Erfassung einiger Variablen wurden eigene Items verwendet („Einstellung zur Beschäftigungsform“, „Deep Acting“, „Surface Acting“), Items aus vorhandenen Inventaren adaptiert („Kündigungsabsicht“) oder englischsprachige Items übersetzt („Flow“). Für diese Items lagen zum Zeitpunkt der Erhebung keine Gütekriterien vor. Aufgrund des explorativen Charakters dieser Studie bzw. als inhaltliche Ergänzung vor dem Hintergrund meiner Berufserfahrung erschien deren Vorgabe jedoch legitim.

#### 7.3.1 Fragebogen

Der Fragebogen erfasst neben demographischen Daten die Variablen „Einstellung zur Beschäftigungsform“, „Affektivität“, „Burnout“, „Engagement“, „Flow“, „Commitment“, „Arbeitszufriedenheit“ und „Kündigungsabsicht“.<sup>4</sup> Zur Verwendung gelangten entweder Gesamt-, oder Subskalen ausgewählter Inventare. Diese sind nachfolgender Tabelle zu entnehmen.

**Tabelle 5** Untersuchungsrelevante Variablen des Fragebogens

Variablen	Verfahren	Itemanzahl
<i>Affektivität</i> (Positive, Negative)	PANAS (Krohne, Egloff, Kohlmann, & Tausch, 1996)	20
<i>Burnout</i> (Emotionale Erschöpfung, Zynismus, Persönliche Erfüllung)	MBI-GS (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996)	16
<i>Engagement</i> (Energie, Hingabe, Aufgehen in der Tätigkeit)	UWES (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006)	9
<i>Flow</i> (Absorption, Work Enjoyment, Intrinsic Work Motivation)	WOLF (Bakker, 2008)	13
<i>Arbeitszufriedenheit</i>	Item aus Studie von De Witte und Näswall (2004)	1

<sup>4</sup> Die vorliegende Studie war ursprünglich in größerem Ausmaß geplant und sollte auch die Wirkung von Arbeitsverhältnissen berücksichtigen. Für die zu beantwortenden Fragestellungen waren die Variablen „Einstellung zur Beschäftigungsform“, „Commitment“ und „Kündigungsabsicht“ nicht mehr von Bedeutung.

*Demographische Angaben.* Neben Alter und Geschlecht wird die Berufserfahrung in Jahren bzw. Monaten erhoben. Des Weiteren die Schauspiel- und höchste abgeschlossene Schulbildung. Das Vorhandensein und die Art der Schauspielausbildung wird mit folgenden Antwortalternativen erfasst: *Nein, keine Ausbildung, Staatliche Schauspielschule (Hochschule, Konservatorium), Privatunterricht bzw. Privatschule* und *Sonstiges* und der Zusatzangabe, ob die Versuchsperson die jeweilige Ausbildung regulär abgeschlossen hat, bzw. sich noch in Ausbildung befindet. Für die Schulbildung stehen folgende Antwortalternativen zur Verfügung: *Pflichtschule, Lehre bzw. mittlere Schule (BMS), AHS- bzw. BHS-Matura* und *Universität bzw. Fachhochschule oder Akademie*. Schließlich wird erfragt, in welcher Beschäftigungsform sich die Versuchspersonen befinden. Hier wird unterteilt zwischen einem längerfristigen Angestelltenverhältnis über mindestens ein Jahr bzw. eine Theatersaison und einem kurzfristigen, unterjährigen Angestelltenverhältnis bzw. Freiberufler- oder Selbstständigenstatus.

*Affektivität.* Zur Erfassung der Affektivität wird das globale Selbsteinschätzungsverfahren Positive Affect Negative Affect Schedule (PANAS; Krohne, Egloff, Kohlmann, & Tausch, 1996) verwendet. Die beiden Dimensionen „Positive Affektivität“ und „Negative Affektivität“ beinhalten jeweils 10 Adjektive, die eher positive (z.B. aktiv, begeistert) bzw. eher negative Empfindungen (z.B. bekümmert, gereizt) beschreiben. Durch die Instruktion „Wie fühlen Sie sich im Allgemeinen?“ wird hier die habituelle Affektivität erfasst. Die Intensität eines Affekts ist anhand einer fünfstufigen Ratingskala von *gar nicht* (1) bis *äußerst* (5) einzuschätzen.

*Burnout.* Zur Erfassung dieser Dimension gelangt die deutsche Version des Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS-D; Schaufeli et al., 1996) zur Verwendung. Dieser Fragebogen besteht aus drei Subskalen und umfasst insgesamt 16 Items.

- *Emotionale Erschöpfung*

Diese Skala misst die Ermüdung bzw. die Erschöpfung einer Person anhand von fünf Items, wie zum Beispiel „Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht“.

- *Zynismus*

„Zynismus“ umfasst die Gleichgültigkeit, oder auch distanzierte Haltung einer Person bezüglich der Arbeit im Allgemeinen. Auch diese Skala beinhaltet fünf Items. Als Beispiel sei genannt: „Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit“.

- *Persönliche Erfüllung*

Die dritte Skala erhebt die Dimension „Persönliche Erfüllung“ und misst somit soziale, als auch nicht-soziale Aspekte beruflicher Fähigkeiten einer Person, wobei sechs Items verwendet werden. Ein Beispiel hierfür lautet: „Ich kann Probleme, die in meiner Arbeit entstehen, effektiv lösen“.

Die Untersuchungsteilnehmer(inn)en werden gebeten, auf einer sechsstufigen Ratingskala anzugeben, wie oft die angeführten Aussagen auf ihre persönliche Situation zutreffen, wobei 1 *nie* und 6 *sehr oft* bedeutet. Als Indikatoren für Burnout sind hohe Werte in den Subskalen „Emotionale Erschöpfung“ und „Zynismus“ und niedrige Werte in der Skala „Persönliche Erfüllung“ zu werten.

*Engagement.* Die Dimension „Engagement“ wird mit einer Kurzversion der Utrecht Work Engagement Scale erhoben (UWES; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Im Gegensatz zur längeren Version, die ursprünglich aus 24 und später 17 Items bestand, beinhaltet diese kürzere Version nur noch neun Items. Diese gliedern sich in drei Subskalen, welche die „Engagement“ zugrunde liegenden Dimensionen abbilden.

- *Energie*

Diese Skala erfasst die Energie und mentale Unverwüstlichkeit während des Arbeitens, den Willen, Mühe in die eigene Arbeit zu investieren, und das Durchhaltevermögen in schwierigen Situationen. Erhoben werden diese Aspekte durch zu bewertende Aussagen wie „Bei meiner Arbeit fühle ich mich voll überschäumender Energie“.

- *Hingabe*

„Hingabe“ meint den Enthusiasmus, den Stolz, die Inspiration und die Herausforderung, die bei der Arbeit erlebt werden. Eine Beispielaussage hierfür lautet: „Ich bin von meiner Arbeit begeistert“.

- *Aufgehen in der Tätigkeit*

Die Items der Skala „Aufgehen in der Tätigkeit“ ermitteln, wie weit eine Person völlig konzentriert und glücklich von ihrer Arbeit in Anspruch genommen wird. Zur Veranschaulichung sei folgendes Item angeführt: „Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.“

Die Versuchspersonen sind, vergleichbar der Messung von Burnout, dazu angehalten, auf einer siebenstufigen Ratingskala anzugeben, wie häufig diese Aussagen auf ihre berufliche Situation zutreffen. Die Endpunkte bilden 1 *nie* und 7 *immer*.

*Flow*. Die Dimension „Flow“, im Sinne eines kurzzeitigen, arbeitsbezogenen Hochgefühls, wird unter Verwendung des Work Related Flow Inventory (WOLF; Bakker, 2008) erhoben. Dieser Fragebogen besteht aus insgesamt 13 Items und umfasst drei Subskalen, welche die charakterisierenden Dimensionen von „Flow“ abbilden.

- *Aufgehen in der Tätigkeit*

Analog zur Skala „Aufgehen in der Tätigkeit“ in der Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, et al., 2006) bezieht sich diese Dimension auf einen Zustand totaler Konzentration, in dem eine Person völlig in ihrer Arbeit aufgeht. Eines von insgesamt 4 Items dieser Skala lautet beispielsweise: „Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf“.

- *Arbeitsfreude*

„Arbeitsfreude“ ist das Ergebnis kognitiver und affektiver Bewertungen der Flow-Erfahrung und wird anhand von 4 Items ermittelt. Eines davon sei hier als Beispiel angeführt: „Meine Arbeit gibt mir ein gutes Gefühl“.

- *Intrinsische Arbeitsmotivation*

Die Dimension „Intrinsische Arbeitsmotivation“ bezieht sich auf die Ausführung einer beruflichen Aktivität mit dem Ziel, das Vergnügen und die Befriedigung zu erfahren, die dieser inhärent sind. Diese Subskala besteht aus 5 Items, wovon eines beispielsweise lautet: „Ich arbeite, weil es mir Spaß macht“.

Die Items dieses Fragebogens wurden, mit Ausnahme von zwei Items<sup>5</sup>, die gleichlautend in der Skala *Aufgehen in der Tätigkeit* der „UWES“ (Bakker, 2008) verwendet werden, für diese Studie vom Englischen ins Deutsche übersetzt. Zu beantworten sind sie von den Untersuchungsteilnehmer(inne)n auf einer siebenstufigen Ratingskala von 1 *nie* bis 7 *immer*.

*Arbeitszufriedenheit.* Für die Erfassung der Dimension *Arbeitszufriedenheit* wurde ein Item ausgewählt, das in einer Studie zu den Auswirkungen von Zeitarbeit verwendet wurde (De Witte et al., 2004).

Die ursprüngliche Formulierung „Ich bin zufrieden mit meiner Arbeit“ wurde für den Zweck dieser Untersuchung auf „Ich bin zufrieden mit meiner Arbeit als Schauspieler(in)“ erweitert. Für die Beantwortung stehen 5 Antwortalternativen auf einer Ratingskala mit den Endpunkten *trifft gar nicht zu* (1) und *trifft völlig zu* (5) zur Verfügung.

### 7.3.2 Tagebuch

Das Tagebuch erhebt die „Gefühlsstruktur“ der Untersuchungsteilnehmer(innen), sowie die Zielgrößen „Deep Acting“, „Surface Acting“, „Arbeitsleistung“, „Arbeitszufriedenheit“, „Emotionale Erschöpfung“, „Engagement“ und „Flow“. Aufgrund der bereits erwähnten zeitlichen Erfordernisse sollten diese Variablen möglichst knapp und präzise abgebildet werden. Dies geschah durch die Vorgabe eines einzelnen Items oder die Auswahl wesentlicher Items aus vorhandenen Skalen. Kriterien für die Auswahl aller Items waren entweder die Verwendung in bisherigen Studien, statistische Belege für deren Präferenz oder Augenscheinvalidität. Alle Items wurden, entsprechend den Anforderungen einer Tagebuchstudie, tagesaktuell unter Verwendung des Begriffs „Heute“ formuliert. Weiters wurden, unter Beibehaltung der Anzahl der Abstufungen in den Originalinventaren, die Endpunkte der Ratingskalen einheitlich als *trifft gar nicht zu* bzw. *trifft völlig zu* bezeichnet. Beispiele sind in der Beschreibung der einzelnen Skalen angeführt.

---

<sup>5</sup> Die Items „Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf“ und „Meine Arbeit reißt mich mit“.

Die Aufzeichnungsblätter des Tagebuchs sind vor und nach jeder Vorstellung innerhalb des Untersuchungszeitraums auszufüllen. Die Struktur ist nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

**Tabelle 6** Vor der Vorstellung erfasste Angaben und Variablen des Tagebuchs

Angaben	Variablen	Verfahren	Itemanzahl
Datum			
Stücktitel (bezogen auf Theater, Lesung oder Hörspiel)			
Uhrzeit des Vorstellungsbegins und des Zeitpunkts der Eintragung			
Kategorie der Aufführung [(Musik-)Theater, Szenische Lesung oder Hörspiel]			
	<i>Emotionen</i>	Emotionstabelle (Ulich & Mayring, 2003)	19

**Tabelle 7** Nach der Vorstellung erfasste Variablen des Tagebuchs

Angaben	Variablen	Verfahren	Itemanzahl
Uhrzeit des Vorstellungsendes und des Zeitpunkts der Eintragung			
	Deep Acting, Surface Acting	ELS (Brotheridge & Lee, 2003; Krause, Philipp, Bader, & Schuepbach, 2008)	5
	Arbeitsleistung	Item aus Studie von Totterdell und Holman (2003)	1
	Arbeitszufriedenheit	Item aus Studie von De Witte und Näswall (2004)	1
	Emotionale Erschöpfung	MBI-GS-D (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996)	2
	Engagement	UWES (Schaufeli, et al., 2006)	6
	Flow	WOLF (Bakker, 2008)	6

In der folgenden Betrachtung der einzelnen Skalen werden nur mehr diejenigen ausführlicher beschrieben, welche nicht Bestandteil des Fragebogens sind.

*Emotionstabelle.* In dieser Tabelle sind 19 Gefühle aufgelistet, die aufgrund bisheriger Emotionsforschung klar voneinander abzugrenzen sind (Ulich & Mayring, 2003). Deren jeweilige Ausprägung ist auf einer Ratingskala von 0 *gar nicht* bis 10 *sehr stark* anzugeben. Diese Tabelle soll ein Bild der aktuell vorhandenen „Gefühlsstruktur“ vermitteln.

*Deep Acting, Surface Acting.* Zur Erfassung der Dimensionen *Deep Acting* und *Surface Acting* wurde die deutsche Übersetzung von zwei Subskalen der Emotional Labour Scale (ELS; Brotheridge & Lee, 2003; Krause, Philipp, Bader, & Schuepbach, 2008) herangezogen.

- *Deep Acting*

Diese Dimension bezieht sich auf den Vorgang, private Gefühle dermaßen zu modifizieren, dass sie authentisch den am Arbeitsplatz erforderlichen Gefühlen entsprechen. In der Originalversion der Emotional Labour Scale (Brotheridge & Lee, 2003) wird diese anhand von drei Items ermittelt, wovon zwei für eine Studie zur Emotionsregulation von Lehrkräften (Krause, et al., 2008) ins Deutsche übersetzt wurden. In einer Vorerhebung zur Gestaltung der

Erhebungsinstrumente der vorliegenden Studie konnten einige Schauspieler(innen) allerdings keinen inhaltlichen Unterschied zwischen den beiden Items erkennen. Deshalb wurde letztendlich nur eines davon berücksichtigt und in seiner Formulierung den Erfordernissen der Tagebuchstudie folgendermaßen angepasst: „Während des heutigen Auftritts habe ich versucht, die Emotionen, die ich zeigen soll, tatsächlich zu empfinden.“

Das in der Studie von Krause (2008) ergänzend eingefügte Item „An einem durchschnittlichen Arbeitstag bringe ich mich vor Unterrichtsbeginn gezielt in eine gute Stimmung“ wurde in „Vor dem heutigen Auftritt habe ich mich emotional auf meine Rolle eingestimmt“ adaptiert.

- *Surface Acting*

„Surface Acting“ bezieht sich darauf, die am Arbeitsplatz erforderlichen Gefühle durch körperlichen Ausdruck vorzutäuschen, z. B. in Form eines aufgesetzten Lächelns. Auch diese Dimension wird durch drei Items erfasst, wobei das Item „An einem durchschnittlichen Arbeitstag verberge ich meine wahren Gefühle über eine Situation“ aus inhaltlichen Überlegungen durch Folgendes ersetzt wurde: „Beim heutigen Auftritt habe ich bloß Routine abgeliefert“.

Die Beantwortung der Items erfolgt auf einer fünfstufigen Ratingskala mit den Endpunkten *trifft gar nicht zu* (1) und *trifft völlig zu* (5).

*Arbeitsleistung.* Die Arbeitsleistung wurde mittels eines (für den Zweck dieser Studie adaptierten) Items aus der Studie von Totterdell und Holman (2003) erfasst: „Ich habe während des heutigen Auftritts eine gute Leistung erbracht“.

*Arbeitszufriedenheit.* Das im Fragebogen verwendete Item (De Witte, et al., 2004) wurde in „Nach dem heutigen Auftritt bin ich zufrieden mit meiner Arbeit als Schauspieler(in)“ geändert.

Auch die beiden Items für Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit sind auf einer fünfstufigen Ratingskala von *trifft gar nicht zu* (1) bis *trifft völlig zu* (5) zu beantworten.

*Emotionale Erschöpfung.* Zur Erfassung von „Emotionaler Erschöpfung“ wurden zwei Items der bereits für den Fragebogen beschriebenen Subskala aus dem Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS-D; Schaufeli et al., 1996) verwendet. Diese beiden Items wurden gewählt, da sie sich bereits in einer Tagebuchstudie von Totterdell und Holman (2003) als repräsentativ für diese Dimension erwiesen hatten. Sie lauten, in einer adaptierten Version, folgendermaßen: „Heute fühle ich mich durch meinen Auftritt ausgebrannt“ und „Heute fühle ich mich durch meinen Auftritt gefühlsmäßig erschöpft“. Als Antwortalternativen stehen sechs Stufen einer Ratingskala mit den Polen *trifft gar nicht zu* (1) und *trifft völlig zu* (6) zur Verfügung.

*Engagement.* Auch zur Erfassung der Dimension „Engagement“ wurde die Itemanzahl der bereits für den Fragebogen beschriebenen Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, et al., 2006) gekürzt. Aus den Subskalen *Energie*, *Hingabe* und *Aufgehen in der Tätigkeit* wurden jeweils die beiden Items berücksichtigt, die nach Schaufeli (2006) sowohl die höchste Augenscheinvalidität bzw. die, bei einer schrittweisen Regressionsanalyse erzielten, höchsten  $\beta$ -Koeffizienten<sup>6</sup> aufwiesen. Eines dieser Items, in angepasster Formulierung, lautet beispielsweise: „Heute habe ich mich beim Auftritt fit und kraftvoll gefühlt“.

*Flow.* Bei der Erfassung dieser Dimension durch das Work Related Flow Inventory (WOLF; Bakker, 2008) wurde eine ähnliche Vorgangsweise wie bei der Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, et al., 2006) angewendet. Aus den beiden Subskalen *Arbeitsfreude* und *Intrinsische Arbeitsmotivation* wurden jeweils zwei Items mit der höchsten Augenscheinvalidität gewählt. Da in der Skala *Aufgehen in der Tätigkeit* der beiden Inventare teilweise dieselben Items enthalten sind, können die für „Engagement“ ausgesuchten Items auch zur Erfassung dieser „Flow“-Subskala herangezogen werden.

Die Beantwortung der Items sowohl für „Engagement“ als auch für „Flow“ erfolgt auf einer siebenstufigen Ratingskala von 1 *trifft gar nicht zu*, bis 7 *trifft völlig zu*.

---

<sup>6</sup> Für jede Subskala diente das Item mit der höchsten Augenscheinvalidität als Regressand. Anschließend wurde eine schrittweise Regressionsanalyse unter Einbeziehung der verbleibenden Items als Regressoren durchgeführt. Diejenigen Items der drei Subskalen wurden ausgewählt, welche im ersten Schritt mit dem höchsten  $\beta$ -Koeffizienten eingingen.

### 7.3.3 Emotionstabellen

Die Struktur der Aufzeichnungsblätter des Erhebungsinstrumentes „Emotionstabellen“ ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen.

**Tabelle 8** In den Emotionstabellen erfasste Angaben und Variablen

Angaben	Variablen	Verfahren	Itemanzahl
Name der Rolle, resp. Figur Stücktitel (bezogen auf Theater, Lesung oder Hörspiel)	<i>Emotionen</i>	Emotionstabelle (Ulrich & Mayring, 2003)	19

*Emotionstabelle.* Es gelangen dieselben Emotionstabellen wie im Tagebuch zur Verwendung, allerdings mit der Instruktion, sich in die im Untersuchungszeitraum gespielten Figuren hineinzusetzen und für jede dieser Figuren einmalig eine Tabelle auszufüllen. Die Ausprägung der einzelnen Emotionen ist auf einer Ratingskala von 0 *gar nicht* bis 10 *sehr stark* anzugeben.

## 7.4 Beschreibung der Stichprobe

Die Gesamtstichprobe umfasst 51 Versuchspersonen, die zum Zeitpunkt der Erhebung an 15 verschiedenen, österreichischen Theatern tätig waren. Das durchschnittliche Alter der 24 weiblichen und 27 männlichen Versuchspersonen beträgt 36.94 Jahre, mit einer Spannweite von 25 bis 57 Jahren.

Die Beschäftigungsformen betreffend liegt in etwa eine Gleichverteilung vor. Fünfundzwanzig Studienteilnehmer(innen) befanden sich in einem längerfristigen Angestelltenverhältnis über mindestens ein Jahr (bzw. eine Theatersaison), während die restlichen 26 Teilnehmer(innen) einen freiberuflichen resp. selbständigen Status innehatten.

Zwei Versuchspersonen gaben an, keine Schauspielausbildung absolviert zu haben. Von den verbleibenden 49 Versuchspersonen wurden verschiedene Ausbildungswege eingeschlagen. Siebenundzwanzig von ihnen besuchten eine staatliche Schauspielschule (Hochschule oder Konservatorium), weitere 20 Versuchspersonen nahmen Unterricht in einer Privatschule oder bei Privatlehrer(inne)n. Zwei der befragten Personen gaben die Kategorie „Sonstiges“ mit den Zusatzinformationen „Privatschule mit Öffentlichkeitsrecht“ und „Halbstaatliche Schule“ an. Weiters gaben zwei Versuchspersonen an, neben der Ausbildung Workshops belegt zu haben. Zusätzlich wurde erhoben, ob die

einzelnen Ausbildungsformen regulär abgeschlossen worden waren. Bezogen auf die staatliche Ausbildung war dies bei 25 Versuchspersonen der Fall, auf die private Ausbildung bei 16 Versuchspersonen und die sonstigen Ausbildungen betreffend bei drei Versuchspersonen. Die Berufserfahrung liegt durchschnittlich bei 13.66 Jahren.

Als höchste abgeschlossene Schulbildung weisen 25 der Studienteilnehmer(innen) eine AHS- oder BHS Matura auf, weitere 17 den Abschluss einer Universität, Fachhochschule oder Akademie und die restlichen 9 eine abgeschlossene Lehre oder den Abschluss einer mittleren Schule (BMS).

## **8 Ergebnisse**

### **8.1 Analysestrategien**

Zur messtheoretischen Überprüfung der Skalen von Fragebogen und Tagebuch wurden deren Reliabilitäten mittels Cronbachs Alpha berechnet. Diese lassen auf die Genauigkeit oder Zuverlässigkeit der vorliegenden Messungen schließen.

Nachfolgenden Tabellen können Mittelwerte (*M*), Standardabweichungen (*SD*) und Reliabilitäten ( $\alpha$ ) entnommen werden, wobei für letztere gilt, dass Werte ab 0.6 als ausreichend (Nunnally, 1967) und Werte ab 0.8 als gut angesehen werden können (Bortz & Doering, 2002).

## Ergebnisse

**Tabelle 9** Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Fragebogenskalen

Skala	Itemanzahl	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range	$\alpha$
<i>Affektivität</i> (Rating 1-5)					
Positive	10	3.45	.54	2.40	.82
Negative	10	1.85	.49	2.20	.76
<i>Burnout</i> (Rating 1-6)					
Emotionale Erschöpfung	5	3.36	.79	3.60	.77
Zynismus	5	2.99	1.07	3.80	.81
Persönliche Erfüllung	6	5.03	.45	2.00	.62
<i>Engagement</i> (Rating 1-7)					
Energie	3	4.84	.95	3.00	.82
Hingabe	3	4.93	.96	4.00	.68
Aufgehen in der Tätigkeit	3	5.15	1.05	4.00	.80
<i>Flow</i> (Rating 1-7)					
Absorption	4	4.68	1.18	5.00	.86
Work Enjoyment	4	5.19	.90	4.00	.88
Intrinsic Work Motivation	5	4.61	.96	4.00	.70
<i>Arbeitszufriedenheit</i> (Rating 1-5)	1	4.04	.66	3.00	

*Anmerkungen.* Range=beobachtete Spannweite der Skalen (Differenz zwischen dem höchsten und niedrigsten empirisch ermittelten Wert)

Die messtheoretische Überprüfung des Fragebogens, in dem die Skalen zur Gänze vorgegeben wurden, fällt insgesamt positiv aus. Alle Reliabilitätswerte liegen in einem akzeptablen bis guten Bereich.

**Tabelle 10** Mittelwerte, Standardabweichungen und Reliabilitäten der Tagebuchskalen

Skala	Itemanzahl	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range	$\alpha$
Deep Acting (Rating 1-5)	2	3.20	0.88	4.00	.43
Surface Acting (Rating 1-5)	2	2.28	0.79	4.00	.79
Arbeitszufriedenheit (Rating 1-5)	1	3.54	0.64	3.38	
Arbeitsleistung (Rating 1-5)	1	3.68	0.52	2.33	
Emotionale Erschöpfung (Rating 1-6)	2	2.32	1.01	4.72	.85
Engagement (Rating 1-7)	6	4.06	0.90	3.85	.90
Flow (Rating 1-7)	6	4.48	0.99	4.20	.93

*Anmerkungen.* Range=beobachtete Spannweite der Skalen (Differenz zwischen dem niedrigsten und dem höchsten empirisch ermittelten Wert)

Trotz der teilweise beträchtlichen Itemreduktion liegen die Reliabilitätswerte fast aller Tagebuchskalen in einem guten bis sehr guten Bereich (s. Tab. 7). Eine Ausnahme bildet die Skala „Deep Acting“. Hier ist wiederum der explorative Charakter dieser Studie in Betracht zu ziehen. Eines der Items dieser Skala wurde speziell für die vorliegende Studie formuliert. Vor einer weiteren wissenschaftlichen Verwendung müsste diese adaptierte Version einer grundlegenden testtheoretischen Überprüfung unterzogen werden. Weiters ist zu beachten, dass

ein Item der Originalskala aufgrund des Ergebnisses einer explorativen Faktorenanalyse ausgeschlossen wurde. Diese Analyse zeigte allerdings auch, dass das neu formulierte Item mit dem verbliebenen Item der Originalskala auf einem Faktor lädt (s. Tab. 8). Die Faktorladungen dieser beiden Items liegen über 0.5 und sind damit als hoch anzusehen (Backhaus, Erichson, Plinke, Schuchard-Ficher, & Weiber, 2006).

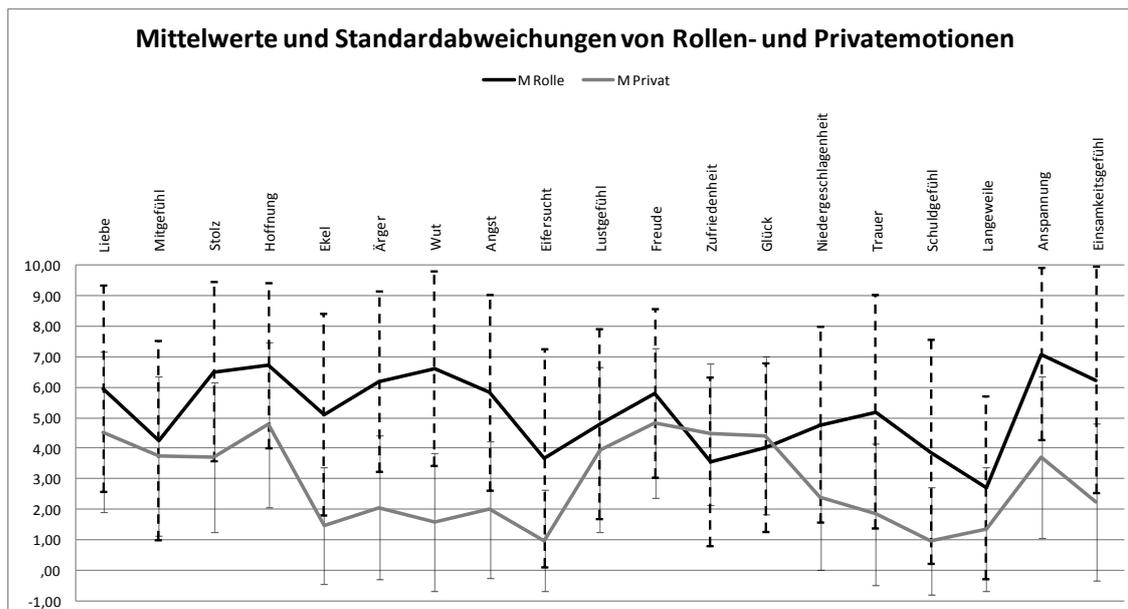
**Tabelle 11** Faktorenanalyse der *Deep-Acting* Skala

Items	Komponente	
	1	2
Während des heutigen Auftritts habe ich versucht, die Emotionen, die ich zeigen soll, tatsächlich zu empfinden.	.73	.41
Vor dem heutigen Auftritt habe ich mich emotional auf meine Rolle eingestimmt.	.85	-.21
Während des heutigen Auftritts habe ich dem Drang widerstanden, meinen wahren Gefühlen Ausdruck zu verleihen.	-.01	.94

*Anmerkungen.* Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse;  
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung

## 8.2 Rollen- und Privatemotionen

Nachfolgende deskriptive Analysen dienen der Veranschaulichung des vorliegenden Datenmaterials. Im Hinblick auf die Hypothesen *H1* und *H2* soll ein Liniendiagramm der Mittelwerte und Standardabweichungen von Alltags- und Rollenemotionen einen ersten Überblick über deren mögliche Kongruenz bzw. Inkongruenz vermitteln.



Anmerkungen. Ratingbereich: 0 – 10; Vertikale Linien: Standardabweichungen

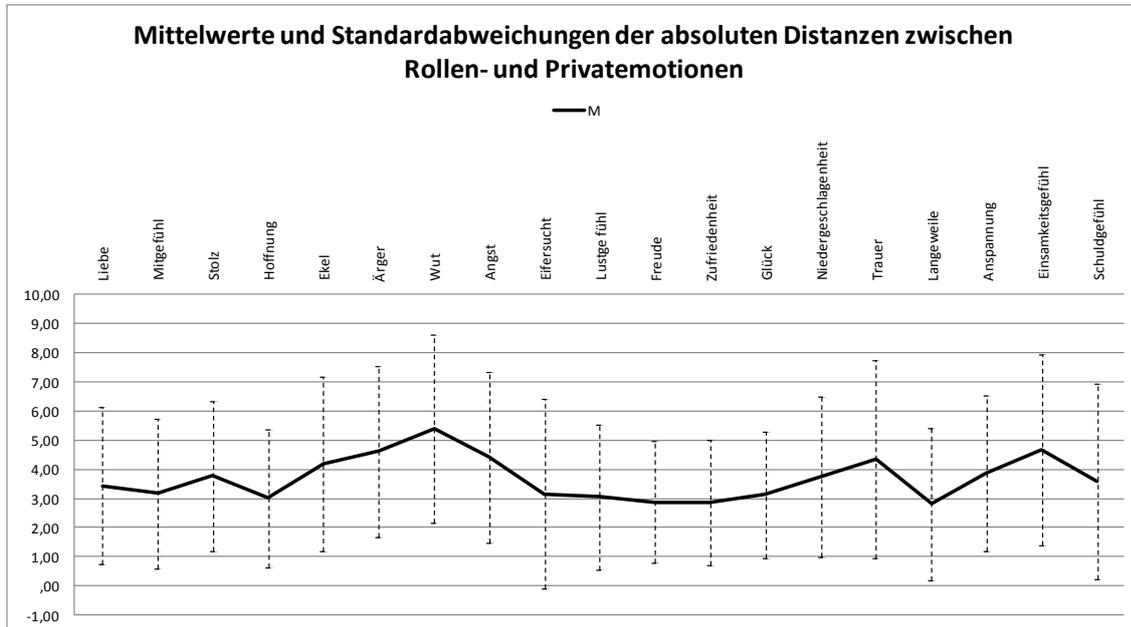
**Abbildung 4** Mittelwerte und Standardabweichungen von Rollen- und Privatemotionen

Abgesehen von den beiden Emotionen „Zufriedenheit“ ( $M=4.47$ ) und „Glück“ ( $M=4.41$ ) liegen die Mittelwerte der privaten Emotionen durchgängig unter denen der Rolle. Alle privaten Gefühle liegen unter dem Durchschnitt (Rating von 0 bis 10), wobei sich eine auffallende Differenzierung zeigt. Kategorisiert man die Emotionen nach der Dichotomie positiv-negativ sind alle negativen, privaten Emotionen ( $M < 3.0$ ) geringer ausgeprägt als die positiven ( $M > 3.0$ ), wie etwa „Schuldgefühl“ ( $M=0.95$ ), „Eifersucht“ ( $M=0.97$ ) oder „Langeweile“ ( $M=1.34$ ). Zu den am höchsten ausgeprägten positiven Gefühlen zählen „Freude“ ( $M=4.81$ ), „Hoffnung“ ( $M=4.78$ ) und „Liebe“ ( $M=4.54$ ). Als einzige nicht eindeutig kategorisierbare Emotion verbleibt „Mitgefühl“ ( $M=3.74$ ).

Die Emotionen der gespielten Rollen bzw. Charaktere werden von den Schauspieler(inne)n offensichtlich ausgeprägter wahrgenommen als die privaten, knapp vor der Vorstellung vorhandenen Gefühle. Zwölf von 19 Rollenemotionen liegen über dem Durchschnitt. Am höchsten ausgeprägt ist das Gefühl „Anspannung“ ( $M=7.08$ ), gefolgt von „Hoffnung“ ( $M=6.72$ ) und „Wut“ ( $M=6.62$ ). Die bei den privaten Emotionen vorliegende, eindeutige Differenzierung in der Ausprägung von negativen und positiven Gefühlen findet sich hier nicht.

Bei den Standardabweichungen zeigen sich die geringsten Überschneidungen zwischen den Mittelwerten von „Ärger“, „Wut“ und „Angst“. Dies führt zur

Betrachtung der Emotionsdistanzen. Hier werden die größten Werte zwischen negativen Gefühlen ausgewiesen. Nachfolgendem Diagramm sind die absoluten Distanzen zwischen Rollen- und Privatemotionen zu entnehmen.



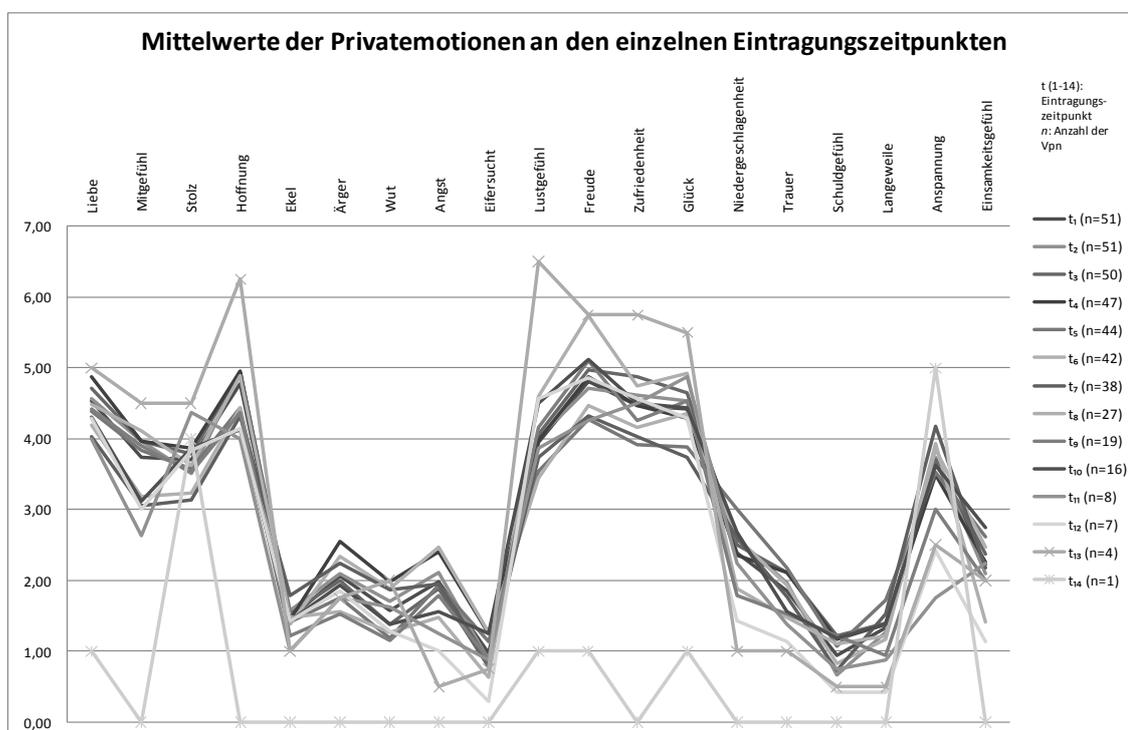
Anmerkungen. Vertikale Linien: Standardabweichungen

**Abbildung 5** Mittelwerte und Standardabweichungen der absoluten Distanzen zwischen Rollen- und Privatemotionen

Die höchsten Spitzen mit einem Mittelwert größer als 4.0 liegen bei ausschließlich negativen Emotionen vor, wie etwa „Wut“ ( $M=5.39$ ), „Einsamkeitsgefühl“ ( $M=4.67$ ) und „Ärger“ ( $M=4.62$ ). Bei der Ausprägung der übrigen Distanzen lassen sich keine offensichtlichen Differenzierungen zwischen positiven und negativen Emotionen ausmachen. Diese liegen in einem Mittelwertsbereich von 2.82 („Langeweile“) bis 3.86 („Anspannung“).

Als Abschluss der deskriptiven Betrachtung der Emotionen zeigt nachstehendes Diagramm die Mittelwerte der Privatemotionen an den einzelnen Eintragungszeitpunkten (Vorstellungen). Es zeigt sich, dass lediglich die Hälfte der Versuchspersonen mehr als sieben Vorstellungen im Untersuchungszeitraum zu spielen hatte ( $t8: n=27$ ). Auffallend ist die Deckungsgleichheit, welche die Profile der Gefühlsausprägungen über die 14 Eintragungszeitpunkte hinweg aufweisen. Lediglich die beiden letzten ( $t13$  und  $t14$ ) zeigen markante Abweichungen, wobei die extrem niedrige Anzahl von Versuchspersonen zu beachten ist. Lediglich vier

Versuchspersonen spielten 13 Vorstellungen. Die maximale Anzahl von 14 Vorstellungen wurde nur mehr von einer Versuchsperson erreicht.



Anmerkungen. Ratingbereich: 0 -10

**Abbildung 6** Mittelwerte der Privatemotionen an den einzelnen Eintragungszeitpunkten

### 8.3 Zusammenhang zwischen Gefühls(in)kongruenz und Emotionsregulation

Die beiden Hypothesen *H1* und *H2* beziehen sich auf den Zusammenhang der Emotionsdistanzen mit den Emotionsregulationsmechanismen „Deep Acting“ und „Surface Acting“. Tabelle 12 auf der folgenden Seite zeigt Mittelwerte und Standardabweichungen der Gesamtskalen als auch der Einzelitems.

**Tabelle 12** Mittelwerte und Standardabweichungen der *Deep Acting*- und *Surface Acting*-Skala

Skala	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range
<i>Während des heutigen Auftritts habe ich versucht, die Emotionen, die ich zeigen soll, tatsächlich zu empfinden.</i>	3.59	1.36	4.00
<i>Vor dem heutigen Auftritt habe ich mich emotional auf meine Rolle eingestimmt.</i>	2.69	1.27	4.00
Deep Acting (Rating 1-5)	3.20	0.88	4.00
<i>Während des heutigen Auftritts habe ich Emotionen vorgetäuscht, die ich gar nicht empfunden habe.</i>	2.78	1.21	4.00
<i>Beim heutigen Auftritt habe ich bloß Routine abgeliefert.</i>	2.08	1.16	4.00
Surface Acting (Rating 1-5)	2.28	0.79	4.00

*Anmerkungen.* Range=beobachtete Spannweite der Skalen (Differenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten empirisch ermittelten Wert)

Der Mittelwert der Gesamtskala „Deep Acting“ ( $M=3.20$ ) liegt über dem mittleren Rating von 3.0 und damit deutlich über dem Mittelwert von „Surface Acting“ ( $M=2.28$ ), der knapp unterdurchschnittlich ausgeprägt ist. Betrachtet man die Einzelitems der „Deep Acting“ Skala, zeigt sich, dass die Bejahung des Originalitems „Während des heutigen Auftritts habe ich versucht, die Emotionen, die ich zeigen soll, tatsächlich zu empfinden“ durchschnittlich höher ausgeprägt ist ( $M=3.59$ ), als die des eigens hinzugefügten Items „Vor dem heutigen Auftritt habe ich mich emotional auf meine Rolle eingestimmt“ ( $M=2.69$ ).

Auch bei den Einzelitems der „Surface Acting“ Skala wird die Aussage des Originalitems „Während des heutigen Auftritts habe ich Emotionen vorgetäuscht, die ich gar nicht empfunden habe“ durchschnittlich als zutreffender bewertet ( $M=2.78$ ), als die neu formulierte Aussage „Beim heutigen Auftritt habe ich bloß Routine abgeliefert“ ( $M=2.28$ ).

Die Phrase „Routine abliefern“ steht in Theaterkreisen für eine uninspirierte und im Sinne eines „künstlerischen Anspruchs“ misslungene, schauspielerische Leistung.

Zwischen beiden Skalen besteht ein signifikant negativer Zusammenhang ( $r = -.37$ ,  $p = .01$ ).

Die Hypothesen *H1* und *H2* wurden mittels einfacher und multipler linearer Regressionsanalysen geprüft. Die Klärung der Anwendungsvoraussetzungen

belegte die Gültigkeit dieser Verfahren. Histogramme und partielle Regressionsdiagramme zeigten die Normalverteilung der standardisierten Residuen und die Linearität der Zusammenhänge der Prädiktoren mit den abhängigen Variablen. Zur Ausschließung der Multikollinearität der Prädiktoren wurden die Toleranzwerte der Kollinearitätsdiagnostik in SPSS betrachtet. Sämtliche Werte liegen über 0.20 und damit in einem zufriedenstellenden Bereich (Field, 2005). Da alle Werte der Durbon-Watson-Statistik in einem Bereich zwischen 1.0 und 3.0 liegen, konnte zudem festgestellt werden, dass keine Autokorrelation der Residuen vorliegt (Field, 2005).

Vor Berechnung der Distanzwerte zwischen Privat- und Rollenemotionen war eine inhaltliche Problematik zu lösen. Diese ergab sich dadurch, dass acht Untersuchungsteilnehmer(innen) mehrere Rollen innerhalb eines Stückes spielten. Als inhaltlich sinnvoll stellte sich allerdings nur der Vergleich mit einer gespielten Figur dar. Besagte Teilnehmer(innen) wurden befragt, ob für sie eine Gewichtung ihrer Rollen vorlag und sie eine von diesen als inhaltlich entscheidende „Referenzrolle“ bezeichnen würden. Sieben Teilnehmer(innen) bejahten dies und gaben eine Vergleichsrolle an. Die Daten der verbleibenden Versuchsperson, der dies nicht möglich war, wurden für die Berechnung der Distanzwerte ausgeschlossen.

Zur Berechnung dieser Werte in SPSS war es erforderlich, das ursprünglich erstellte Datenfile, in dem Fragebogen- und Tagebuchergebnisse erfasst waren, neu zu strukturieren. Die Tagebuchaufzeichnungen wurden untereinander aufgelistet. So konnten den Eintragungen für die Privatemotionen jeweils die Eintragungen für die Rollenemotionen aus den Emotionstabellen gegenübergestellt werden. Dieses Verfahren bedingt, dass die Tagebuchaufzeichnungen als Aufzeichnungen jeweils einer(s) Teilnehmerin(s) in die Berechnungen eingehen. In den Regressionsanalysen wird infolgedessen eine höhere Fallzahl ausgewiesen. Weiters wurden die Fragebogenskalen ausgeschlossen, da für die Hypothesenprüfung die Berücksichtigung der Verlaufstestungen der Tagebücher wesentlicher erschien als die punktuellen Erhebungen der Fragebögen.

Bei der Prüfung der Hypothesen  $H1$  und  $H2$  wurde in einem ersten Schritt die Berufserfahrung neben der Distanz zwischen Rollen- und Privatemotionen als

Prädiktor einbezogen. Einige Untersuchungsteilnehmer(innen) wiesen darauf hin, dass sich ihre emotionale Präparation vor einer Vorstellung im Lauf der Jahre verändert habe. Mit zunehmender Routine hätten sie immer weniger Vorbereitungszeit gebraucht, um sich in die Emotionen der Rolle „fallenlassen“ zu können. Berufserfahrung könnte demnach eine weitere Variable darstellen, welche in Zusammenhang mit den Regulationsmechanismen „Surface Acting“ und „Deep Acting“ steht. Es erschien daher sinnvoll, diese als Kontrollvariable in die Regressionsgleichung aufzunehmen.

**Tabelle 13** Zusammenfassung der Regressionsanalysen zur Vorhersage der Variablen *Deep Acting* und *Surface Acting* ( $N=362$ )

Variable	Deep Acting				Surface Acting			
	B	SE	$\beta$	Sign.	B	SE	$\beta$	Sign.
Emotionsdistanz	0.01	.00	.24	.00	0.00	.00	-.02	.67
Berufserfahrung	0.00	.01	.01	.79	-0.01	.01	-.06	.28

Anmerkungen.  $R^2 = .06$  für Deep Acting;  $R^2 = .004$  für Surface Acting; Signifikanz ( $p < .05$ )

Das Bestimmtheitsmaß ( $R^2$ ) zeigt für „Deep Acting“ ( $R^2 = .06$ ) und „Surface Acting“ ( $R^2 = .004$ ) einen erklärten Varianzanteil von 6% bzw. lediglich 0.4%. Diese niedrigen Werte sind bei der Interpretation in Betracht zu ziehen. Im Sinne der bereits erwähnten, explorativen Ausrichtung dieser Studie können, bei aller gebotenen Vorsicht, Tendenzen aufgezeigt werden. Im Übrigen lassen sich schwer allgemein gültige Richtlinien für die Güte eines  $R^2$ -Werts festlegen, da dies von der jeweiligen Problemstellung abhängig ist (Backhaus, et al., 2006).

Es zeigt sich, dass Berufserfahrung keinen signifikanten Beitrag zur Erklärung der beiden Variablen liefert (Deep Acting:  $p = .79$ , Surface Acting:  $p = .28$ ). Die standardisierten Koeffizienten der Emotionsdistanz zwischen den privaten Emotionen und denen der Rolle gehen bei „Deep Acting“ mit positivem Gewicht ( $\beta = .24$ ) und bei „Surface Acting“ mit negativem Gewicht ein ( $\beta = -.02$ ). Eine Signifikanz ergibt sich für den Beitrag zu „Deep Acting“ ( $p < .01$ ).

Dieses Ergebnis lässt sich dahingehend interpretieren, dass mit zunehmender Emotionsdistanz verstärkt Deep Acting angewandt wird und widerspricht somit der Hypothese  $H2$ . Für den Zusammenhang zwischen Emotionsdistanz und „Surface Acting“ zeigt sich keine Signifikanz, wobei auch hier der negative  $\beta$ -Koeffizient auf

eine zur Hypothese *H1* gegenläufige Tendenz hindeutet. Diese Hypothese wird ebenfalls nicht bestätigt.

Die Ergebnisse der oben angeführten deskriptiven Statistiken legen allerdings eine differenzierte Betrachtung der Emotionsdistanzen nahe. Dort zeigt sich, dass vor allem die negativen privaten Gefühle gering ausgeprägt sind und eine hohe Distanz zu den entsprechenden Rollenemotionen aufweisen. Daher wurde der Versuch einer Gruppierung der Distanzen unternommen. Alle Distanzen (augenscheinlich) negativer bzw. positiver Gefühle wurden in zwei Gruppen zusammengefasst. Bei diesem Verfahren konnte, wie in Kapitel 8.2 erwähnt, lediglich die Emotion „Mitgefühl“ nicht eindeutig zugeordnet werden.

Eine neuerliche Regressionsanalyse, in der die Distanzen negativer und positiver Gefühle als Prädiktoren einbezogen wurden, führte zu folgendem Ergebnis.

**Tabelle 14** Zusammenfassung der Regressionsanalysen zur Vorhersage der Variablen *Deep Acting* und *Surface Acting* ( $N=372$ )

Variable	Deep Acting				Surface Acting			
	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$	<i>Sign.</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$	<i>Sign.</i>
Emotionsdistanz pos.	-0.15	.04	-.20	.00	0.09	.04	.12	.02
Emotionsdistanz neg.	0.21	.03	.37	.00	-0.04	.03	-.08	.15
Berufserfahrung	-0.01	.03	-.04	.39	0.00	.01	-.03	.59

*Anmerkungen.*  $R^2 = .14$  für Deep Acting;  $R^2 = .02$  für Surface Acting; Signifikanz ( $p < .05$ )

Positive Emotionen: Liebe, Hoffnung, Lustgefühl, Freude, Zufriedenheit, Glück, Stolz

Negative Emotionen: Ekel, Ärger, Wut, Angst, Eifersucht, Niedergeschlagenheit, Trauer, Schuldgefühl, Langeweile, Anspannung, Einsamkeitsgefühl

Die erklärten Varianzanteile liegen für „Deep Acting“ bei 14% ( $R^2 = .14$ ) und für „Surface Acting“ bei 2% ( $R^2 = .02$ ). Die Distanzen zwischen den negativen Emotionen betreffend ergibt sich das gleiche Bild wie bei der Betrachtung des Einflusses der Gesamtemotionsdistanz. Ein signifikanter Zusammenhang zeigt sich mit „Deep Acting“ ( $\beta = .37$ ;  $p < .01$ ), nicht jedoch mit „Surface Acting“ ( $\beta = -.08$ ;  $p = .15$ ).

Der Einfluss der Distanz zwischen den positiven Emotionen führt jedoch zu divergierenden Ergebnissen. Signifikanzen zeigen sich sowohl für „Deep Acting“, wobei der  $\beta$ -Koeffizient nun mit einem negativen Gewicht eingeht ( $\beta = -.20$ ;  $p < .01$ ),

als auch für „Surface Acting“ mit einem positiven  $\beta$ -Koeffizienten ( $\beta = .12$ ;  $p = .02$ ). Dies entspricht den Annahmen beider Hypothesen: Geringe Emotionsdistanz begünstigt „Deep Acting“, während große Emotionsdistanz „Surface Acting“ bedingt.

Nachfolgend sind die Ergebnisse unter Ausschluss des nicht erklärenden Prädiktors „Berufserfahrung“ dargestellt.

**Tabelle 15** Zusammenfassung der Regressionsanalysen zur Vorhersage der Variablen *Deep Acting* und *Surface Acting* ( $N=380$ )

Variable	Deep Acting				Surface Acting			
	B	SE	$\beta$	Sign.	B	SE	$\beta$	Sign.
Emotionsdistanz pos.	-0.15	.04	-.18	.00	0.10	.04	.12	.02
Emotionsdistanz neg.	0.23	.03	.38	.00	-0.03	.03	-.05	.31

*Anmerkungen.*  $R^2 = .15$  für Deep Acting;  $R^2 = .02$  für Surface Acting; Signifikanz ( $p < .05$ )

Positive Emotionen: Liebe, Hoffnung, Lustgefühl, Freude, Zufriedenheit, Glück, Stolz

Negative Emotionen: Ekel, Ärger, Wut, Angst, Eifersucht, Niedergeschlagenheit, Trauer, Schuldgefühl, Langeweile, Anspannung

Einsamkeitsgefühl

Durch diesen Ausschluss ergeben sich keine wesentlichen Veränderungen. Die Bestimmtheitsmaße zeigen 15% erklärten Varianzanteil für „Deep Acting“ ( $R^2 = .15$ ), bzw. 2% für „Surface Acting“ ( $R^2 = .02$ ). Signifikanzen ergeben sich für den Einfluss beider Emotionsdistanzen (positiver und negativer Emotionen) auf „Deep Acting“ („Emotionsdistanz positiv“:  $\beta = -.18$ ;  $p < .01$ ; „Emotionsdistanz negativ“:  $\beta = .38$ ;  $p < .01$ ) und für die Wirkung der „Emotionsdistanz positiv“ auf „Surface Acting“ ( $\beta = .12$ ;  $p = .02$ ). Als nicht signifikant erweist sich der Zusammenhang zwischen „Emotionsdistanz negativ“ und „Surface Acting“ ( $\beta = -.05$ ;  $p = .31$ ).

#### 8.4 Zusammenhang der Emotionsregulationsstrategien mit individuellem und organisationalem Wohlbefinden

Die Hypothesen *H3* bis *H6* beziehen sich auf den Zusammenhang von „Deep Acting“ und „Surface Acting“ mit den Variablen „Emotionale Erschöpfung“, „Arbeitszufriedenheit“, „Flow“, „Engagement“ und „Arbeitsleistung“. Zu deren Erfassung wurden im Fragebogen die entsprechenden Skalen der Testinventare, wie bereits erwähnt, zur Gänze vorgegeben. Mittelwerte, Standardabweichungen und Spannweiten sind folgender Tabelle zu entnehmen.

**Tabelle 16** Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen des Fragebogens

Skala	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range
<i>Burnout</i> (Rating 1-6)	3.85	0.47	
Emotionale Erschöpfung	3.36	0.79	3.60
Zynismus	2.99	1.07	3.80
Persönliche Erfüllung	5.03	0.45	2.00
<i>Engagement</i> (Rating 1-7)	4.99	0.86	
Energie	4.84	0.95	3.00
Hingabe	4.93	0.96	4.00
Aufgehen in der Tätigkeit	5.15	1.05	4.00
<i>Flow</i> (Rating 1-7)	4.81	0.84	
Absorption	4.68	1.18	5.00
Work Enjoyment	5.19	0.90	4.00
Intrinsic Work Motivation	4.61	0.96	4.00
<i>Arbeitszufriedenheit</i> (Rating 1-5)	4.04	0.66	3.00

*Anmerkungen.* Range=beobachtete Spannweite der Skalen (Differenz zwischen dem niedrigsten und höchsten empirisch ermittelten Wert)

Die mit einem Item erfasste Arbeitszufriedenheit (Rating von 1 bis 5) ist als hoch ausgeprägt zu bezeichnen ( $M=4.04$ ). Als Vergleichswerte seien die Ergebnisse einer groß angelegten Studie angeführt, die in vier europäischen Ländern (Belgien, Niederlande, Italien und Schweden) zum Thema „Objektive vs. Subjektive Arbeitsunsicherheit“ durchgeführt wurde (De Witte, et al., 2004). Auch hier wurde Arbeitszufriedenheit mit dem in der vorliegenden Studie verwendeten Item erfasst und lag in einem Mittelwertsbereich von 3.53 bis 3.86. Die Stichprobengrößen reichten von 476 bis 1501 Versuchspersonen, wobei diese in nichtkünstlerischen Bereichen tätig waren, teils im privatwirtschaftlichen Sektor, teils in öffentlichen Einrichtungen, wie z. B. Spitälern.

Bei der Betrachtung der drei Burnout-Skalen fällt die hoch ausgeprägte „Persönliche Erfüllung“ auf ( $M=5.03$ ). Diese ist im Mittel deutlich höher ausgeprägt als die Vergleichswerte einer Studie in den Berufsbereichen „Handel“, „Pflege“, „Tourismus“ und „Geldwesen“ (B. Kubicek, persönliche Mitteilung, 9.3.2010). „Zynismus“ ( $M=2.99$ ) und „Emotionale Erschöpfung“ ( $M=3.36$ ) liegen im Durchschnitt des Ratingbereichs (Rating von 1 bis 6) und damit über den unterdurchschnittlichen Werten der Vergleichsstudie. Nachfolgender Tabelle sind Mittelwerte und Standardabweichungen dieser Studie zu entnehmen

**Tabelle 17** Burnout-Skalen der Vergleichsstudie

Skala	Verfahren	Berufsbereich	N	M	SD
Emotionale Erschöpfung	MBI-GS	Handel	674	2.36	1.15
		Pflege	632	2.27	1.09
		Tourismus	402	2.31	1.17
		Geldwesen	651	2.25	1.06
		<i>Total</i>	2462	2.31	1.12
Zynismus	MBI-GS	Handel	606	1.73	1.02
		Pflege	611	1.37	0.97
		Tourismus	376	1.75	1.07
		Geldwesen	622	1.73	1.03
		<i>Total</i>	2314	1.65	1.04
Persönliche Erfüllung	MBI-GS	Handel	647	3.84	0.63
		Pflege	621	4.04	0.64
		Tourismus	382	3.76	0.72
		Geldwesen	643	3.93	0.60
		<i>Total</i>	2392	3.89	0.66

Die über dem Ratingdurchschnitt (3.5) liegenden Mittelwerte der Engagement-Skalen „Energie“ ( $M=4.84$ ), „Hingabe“ ( $M=4.94$ ) und „Aufgehen in der Tätigkeit“ ( $M=5.15$ ) sind denen der oben genannten Studie (B. Kubicek, persönliche Mitteilung, 9.3.2010) vergleichbar. Die dort erzielten Werte für „Energie“, „Hingabe“ und „Aufgehen in der Tätigkeit“ liegen etwa im gleichen Bereich, wie nachfolgende Tabelle zeigt.

**Tabelle 18** Engagement-Skalen der Vergleichsstudie

Skala	Verfahren	Berufsbereich	N	M	SD
Energie	UWES-9	Handel	688	4.88	1.24
		Pflege	646	5.01	1.14
		Tourismus	407	4.75	1.31
		Geldwesen	654	4.71	1.19
		<i>Total</i>	2497	4.83	1.23
Hingabe	UWES-9	Handel	668	4.91	1.41
		Pflege	646	5.37	1.18
		Tourismus	406	4.84	1.43
		Geldwesen	642	4.79	1.29
		<i>Total</i>	2463	4.97	1.35
Aufgehen in der Tätigkeit	UWES-9	Handel	677	4.82	1.43
		Pflege	643	5.13	1.29
		Tourismus	409	4.77	1.48
		Geldwesen	658	4.60	1.39
		<i>Total</i>	2488	4.82	1.42

Vergleichbare Mittelwerte weisen auch die Flow-Skalen auf, wobei der höchste Wert in „Arbeitsfreude“ erzielt wurde ( $M=5.19$ ).

In nachfolgender Tabelle sind die Ergebnisse der Tagebuchskalen dargestellt, wobei die Werte über den Testzeitraum von zwei Wochen gemittelt wurden.

**Tabelle 19** Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen des Tagebuchs

Skala	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range
Arbeitszufriedenheit (Rating 1-5)	3.54	0.64	3.38
Arbeitsleistung (Rating 1-5)	3.68	0.52	2.33
Emotionale Erschöpfung (Rating 1-6)	2.32	1.01	4.72
Engagement (Rating 1-7)	4.06	0.90	3.85
Flow (Rating 1-7)	4.48	0.99	4.20

*Anmerkungen.* Range=beobachtete Spannweite der Skalen (Differenz zwischen dem niedrigsten und dem höchsten empirisch ermittelten Wert)

In dieser Verlaufstestung zeigen sich den Fragebogenergebnissen vergleichbare Werte. Engagement ( $M=4.06$ ), Flow ( $M=4.48$ ) und Arbeitszufriedenheit ( $M=3.54$ ) liegen im überdurchschnittlichen Bereich, wobei hier Flow stärker ausgeprägt ist als Engagement. Ebenso wird die im Fragebogen nicht erfasste Zielgröße „Arbeitsleistung“ ( $M=3.68$ ) überdurchschnittlich eingeschätzt. Die größte Diskrepanz zu den Fragebogenresultaten zeigt sich im Ausmaß der Emotionalen Erschöpfung. Diese liegt, im Gegensatz zum leicht überdurchschnittlichen Ergebnis des Fragebogens, im Mittel ( $M=2.32$ ) unter dem Ratingdurchschnitt von 3.0 und ist als eher gering ausgeprägt zu bezeichnen. Die Ergebnisse der Tagebuchstudie von Totterdell und Holman (2003) zur Überprüfung des Grandey'schen Modells (2000) bieten den Vergleich zu einer Gruppe von Versuchspersonen, die im Call Center einer Bank arbeiteten ( $N=18$ ). Die Mittelwerte der beiden Items für „Emotionale Erschöpfung“, die sich in ihrer Formulierung auf „Ausgebranntsein“ ( $M=4.20$ ) und „gefühlsmäßige Erschöpfung“ ( $M=3.24$ ) beziehen, liegen deutlich über denen der vorliegenden Studie ( $M=1.98$  für das erste Item;  $M=2.24$  für das zweite Item).

Die Hypothesen *H3 a-d*) und *H5 a-d*) beziehen sich auf den Zusammenhang zwischen „Deep Acting“, bzw. „Surface Acting“ und den Zielgrößen „Arbeitszufriedenheit“, „Flow-Erleben“, „Engagement“ und „Arbeitsleistung“. Deren Überprüfung erfolgte ebenfalls mittels multipler Regressionsanalysen und führte zu folgenden Ergebnissen:

**Tabelle 20** Zusammenfassung der Regressionsanalysen zur Vorhersage der Variablen *Arbeitszufriedenheit* und *Flow-Erleben* ( $N=400$ )

Variable	Arbeitszufriedenheit				Flow			
	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$	<i>Sign.</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$	<i>Sign.</i>
Deep Acting	0.14	.05	.13	.01	0.74	.06	.51	.00
Surface Acting	-0.40	.05	-.37	.00	-0.45	.06	-.30	.00

Anmerkungen.  $R^2 = .18$  für Arbeitszufriedenheit;  $R^2 = .44$  für Flow; Signifikanz ( $p < .05$ )

Die Bestimmtheitsmaße zeigen erklärte Varianzanteile von 18% für Arbeitszufriedenheit ( $R^2 = .18$ ) und 44% für Flow-Erleben ( $R^2 = .44$ ). Sowohl für „Deep Acting“, als auch „Surface Acting“ ergeben sich signifikante Zusammenhänge mit beiden Zielgrößen. Die standardisierten Koeffizienten von „Deep Acting“ gehen sowohl bei Arbeitszufriedenheit ( $\beta = .13$ ;  $p = .01$ ), als auch bei Flow ( $\beta = .51$ ;  $p < .01$ ) mit positivem Gewicht in die Regressionsgleichung ein. Den Einfluss von „Surface Acting“ betreffend zeigt sich hingegen eine negative Gewichtung der  $\beta$ -Koeffizienten ( $\beta = -.37$ ,  $p < .01$  bei Arbeitszufriedenheit;  $\beta = -.30$ ,  $p < .01$  bei Flow). Somit bestätigen sich die in den Hypothesen formulierten Richtungen der Zusammenhänge

**Tabelle 21** Zusammenfassung der Regressionsanalysen zur Vorhersage der Variablen *Engagement* und *Arbeitsleistung* ( $N=400$ )

Variable	Engagement				Arbeitsleistung			
	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$	<i>Sign.</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$	<i>Sign.</i>
Deep Acting	0.61	.06	.44	.00	0.06	.04	.07	.14
Surface Acting	-0.48	.06	-.33	.00	-0.38	.04	-.43	.00

Anmerkungen.  $R^2 = .39$  für Engagement;  $R^2 = .20$  für Arbeitsleistung; Signifikanz ( $p < .05$ )

Auch für Engagement ( $R^2 = .39$ ) ergeben sich signifikante Zusammenhänge mit beiden Prädiktoren und zwar in der in den Hypothesen vermuteten Richtung. „Deep Acting“ geht mit positivem Gewicht ein ( $\beta = .44$ ;  $p < .01$ ), „Surface Acting“ hingegen mit negativem Gewicht ( $\beta = -.33$ ;  $p < .01$ ). Ein divergierendes Bild zeigt sich bei der Wirkung auf die Arbeitsleistung ( $R^2 = .20$ ). Hier ergibt sich lediglich für „Surface Acting“ ein signifikanter, hypothesenkonformer Zusammenhang ( $\beta = -.43$ ;  $p < .01$ ). Der Einfluss von „Deep Acting“ erweist sich als nicht signifikant ( $\beta = .07$ ;  $p = .14$ ).

Bestätigt werden demnach die Hypothesen *H5 a-d*) und *H3 a-c*). Daraus lässt sich, „Surface Acting“ betreffend, eine mindernde Wirkung auf Arbeitszufriedenheit,

Flow-Erleben, Engagement und Arbeitsleistung ableiten. „Deep Acting“ hingegen befördert Arbeitszufriedenheit, Flow-Erleben und Engagement. Nicht bestätigt wird der in der Hypothese *H3 d*) formulierte Zusammenhang mit Arbeitsleistung.

Die Hypothesen *H4* und *H6* beziehen sich auf die verbleibende Zielgröße „Emotionale Erschöpfung“.

**Tabelle 22** Zusammenfassung der Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable *Emotionale Erschöpfung* ( $N=400$ )

Variable	Emotionale Erschöpfung			
	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$	<i>Sign.</i>
Deep Acting	0.28	.07	.21	.00
Surface Acting	0.12	.07	.09	.11

Anmerkungen.  $R^2 = .04$ ; Signifikanz ( $p < .05$ )

Der erklärte Varianzanteil von 4% ( $R^2 = .04$ ) gebietet wiederum Vorsicht bei der Interpretation der Ergebnisse.

Es zeigt sich, dass die Hypothese *H4* nicht bestätigt wird: „Surface Acting“ erzielt keine signifikante Wirkung auf die Emotionale Erschöpfung ( $\beta = .09$ ;  $p = .11$ ). Hingegen ergibt sich ein signifikanter positiver Zusammenhang mit „Deep Acting“ ( $\beta = .21$ ;  $p < .01$ ). Dies widerspricht inhaltlich der Hypothese *H6*, die einen negativen Zusammenhang formuliert. Auch diese wird somit nicht bestätigt.

Die deskriptive Betrachtung der Variable „Affektivität“ zeigt einen deutlichen Unterschied zwischen einer im Mittel gering ausgeprägten negativen ( $M=1.85$ ) und einer überdurchschnittlich ausgeprägten positiven Affektivität ( $M=3.45$ ). Beide Werte ähneln denen, die bei einer Studie (B. Kubicek, persönliche Mitteilung, 9.3.2010) im Pflegebereich erzielt wurden (Negative Affektivität:  $M=1.91$ ,  $N=1682$ ; Positive Affektivität:  $M=3.66$ ,  $N=1695$ ).

Zur Erfassung der „Negativen Affektivität“ als Kontrollvariable wurde eine schrittweise Regressionsanalyse durchgeführt, welche deren Zusammenhang mit der Burnout-Komponente „Emotionale Erschöpfung“ klären sollte. Die oben erwähnten Anwendungsvoraussetzungen der Regressionsanalyse waren gegeben.

Neben der negativen Affektivität wurden schrittweise „Deep Acting“ und „Surface Acting“ einbezogen, wobei diese nur dann als Prädiktoren Aufnahme fanden, wenn sie das erforderliche Kriterium erfüllten (F-Wert mit  $p \leq .05$ ).

**Tabelle 23** Zusammenfassung der schrittweisen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable *Emotionale Erschöpfung* ( $N=51$ )<sup>7</sup>

Modell	Variable	Emotionale Erschöpfung			
		<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$	<i>Sign.</i>
1	Negative Affektivität	0.35	.30	.17	.25
2	Negative Affektivität	0.25	.28	.12	.38
	Deep Acting	0.48	.16	.40	.00

*Anmerkungen.*  $R^2$  (Modell 1) = .03;  $R^2$  (Modell 2) = .20; Kriterium für Aufnahme: F-Wert mit  $p \leq .05$ ; Signifikanz ( $p < .05$ )

Im Modell 1 ( $R^2 = .03$ ), das nur die negative Affektivität als Regressor berücksichtigt, zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang mit der emotionalen Erschöpfung ( $\beta = .17$ ;  $p = .25$ ). Im Modell 2 ( $R^2 = .20$ ) findet „Deep Acting“ als signifikanter Regressor Eingang ( $\beta = .40$ ;  $p < .01$ ), wobei sich der Beitrag der negativen Affektivität weiterhin als nicht signifikant erweist ( $\beta = .12$ ;  $p = .38$ ). „Surface Acting“ findet in diesem Verfahren keinen Eingang.

Ein signifikanter Beitrag der „Negativen Affektivität“ zur Vorhersage der Variable „Emotionale Erschöpfung“ kann somit ausgeschlossen werden.

## 9 Diskussion

Für die Interpretation der vorliegenden Ergebnisse sollen als erstes die deskriptiven Statistiken einer näheren Betrachtung unterzogen werden.

Bei den Emotionsausprägungen ergeben sich einige auffallende Charakteristika. Der Vergleich der Profile von Rollen- und Privatemotionen zeigt, dass die eigene

<sup>7</sup> Die Variable „Affektivität“ wurde im Fragebogen erfasst. Deshalb wurde zur Berechnung dieser Regressionsanalyse das ursprüngliche SPSS-Datenfile verwendet, welches die Fragebogenskalen enthält. Daraus resultiert die Angabe der tatsächlichen Anzahl von 51 Versuchspersonen.

Emotionalität der Schauspieler(inne)n von diesen als deutlich weniger markant ausgeprägt erlebt wird, als die der von ihnen gespielten Rollen. Zudem zeigt die Betrachtung der privaten Emotionsprofile an den einzelnen Eintragszeitpunkten, dass diese während des Untersuchungszeitraums (mit wenigen Ausreißern) fast deckungsgleich und somit stabil geblieben sind. Dieses Bild lässt sich in Verbindung mit den Untersuchungen von Blix (2007) und Marinovic und Carbonell (2000) bringen, in denen die Wichtigkeit des Verhältnisses von Selbst- zu Rollenidentität dargestellt wird. Sie weisen darauf hin, dass eine stabile Selbstidentität der Schauspieler(innen) die Basis dafür bildet, sich erfolgreich von der Identität der gespielten Rolle abzugrenzen und dadurch eine Diffusion bzw. Störung der Persönlichkeit zu vermeiden. Betrachtet man die stabilen Gefühlsausprägungen der Schauspieler(inne)n als Parameter für Identitätswahrnehmung, wird diese Annahme unterstützt.

Im Übrigen lässt die besonders große Diskrepanz zwischen negativen Privat- und Rollenemotionen nicht darauf schließen, dass die private Emotionalität der Schauspieler(innen) durch die der gespielten Rollen beeinflusst wird. Hannah, Domino, Hanson und Hannah (1994) zeigten in ihrer Studie, dass sich im Lauf einer Theaterproduktion die an sich selbst wahrgenommenen Persönlichkeitseigenschaften von Schauspieler(inne)n zunehmend denen der dargestellten Charaktere angleichen. Im Bereich der Emotionen lässt sich dieses Ergebnis, bezogen auf den in der vorliegenden Untersuchung erfassten Aufführungszeitraum, nicht nachvollziehen. Ebenso wenig trägt die Betrachtung der Emotionsdiskrepanzen zur Stützung der tiefenpsychologisch motivierten Aussagen von Henry und Sims (1970) bei. Ausgehend von der diskussionswürdigen Annahme eines grundsätzlichen Identitätsdefizits bei Schauspielstudent(inn)en zeigten sie, dass sich deren Identitätsgefühl mit fortlaufender Aneignung einer Rollenidentität stärkte.

Auf die Frage nach den Gründen für die Diskrepanz zwischen den Emotionsprofilen lassen sich verschiedene Antworten finden. Eine davon gibt sicherlich die vorhandene Theaterliteratur. Die Überhöhung des realen Lebens, um dessen Vorgänge sicht- und greifbarer zu machen, ist ein essentieller Bestandteil vieler Stücke. Dazu gehört auch die prononcierte und markante Zeichnung von Figuren.

Die ausgeprägte Emotionalität der Rollen ergibt sich also möglicherweise zwingend aus den literarischen Vorlagen. Es ist aber auch vorstellbar, dass Schauspieler(innen) motivierter zur Arbeit an den Rollen sind, wenn sie deren Gefühle extremer als die eigenen wahrnehmen. Im Hinblick auf die Lust an der Selbstentäußerung, die Marinovic und Carbonell (2000) beschreiben, könnte es reizvoller erscheinen, sich in emotionale Bereiche zu begeben, die jenseits der üblichen Alltagserfahrungen liegen bzw. eigene, extreme emotionale Erfahrungen mit den Figuren in Verbindung zu bringen.

Die im privaten Emotionsprofil durchgängig höher ausgeprägten positiven Gefühle lassen darauf schließen, dass bei den Studienteilnehmer(inne)n durchschnittlich Wohlbefinden vorliegt. Gestützt wird diese Annahme durch die Ergebnisse von Fragebögen und Tagebüchern. Die hohen Werte der Flow-Skalen stehen im Einklang mit bisheriger Literatur, die darauf hinweist, dass künstlerische Betätigung besonders geeignet ist, intensives Flow-Erleben zu ermöglichen (Csikszentmihalyi, 2007; Bakker, 2005). Weiterhin werden im Zusammenspiel mit den ebenfalls hohen Werten für „Engagement“ bisherige Studien belegt (Marinovic & Carbonell, 2000; Phillips, 1992), welche auf die hohe intrinsische Motivation von Schauspieler(inne)n hinweisen. Die im Fragebogen erzielten Werte der Burnout-Skalen liegen über denen anderer Berufsgruppen (B. Kubicek, persönliche Mitteilung, 9.3.2010), wobei die Werte für „Emotionale Erschöpfung“ durch die Tagebuchergebnisse relativiert werden. Hier zeigte sich, etwa im Vergleich zu einer Studie mit Angestellten eines Call Centers (Totterdell & Holman, 2003), eine geringe Ausprägung.

Sowohl Arbeitszufriedenheit, als auch Arbeitsleistung werden hoch eingeschätzt und stehen damit im Einklang mit der ebenfalls hoch ausgeprägten Flow-Komponente „Arbeitsfreude“ (work enjoyment).

Zusammenfassend lässt sich bei der vorliegenden Stichprobe von Schauspieler(inne)n individuelles und organisationales Wohlbefinden feststellen. Dabei ist zu beachten, dass dieses Ergebnis aus der Betrachtung einer fokussierten Arbeitssituation von Schauspieler(inne)n resultiert. Die vorliegenden Erhebungen bezogen sich auf Aufführungssituationen nach Abschluss eines mehrwöchigen bzw. mehrmonatigen Produktionsprozesses. Während der Proben- und Vorbereitungszeit eines Theaterstückes liegt eine Reihe von Faktoren vor,

welche die Qualität des schauspielerischen Arbeitslebens befördern bzw. beeinträchtigen können. Dazu gehören etwa die Zusammenarbeit mit Kolleg(inn)en und Regie, Probenzeiten und -orte oder durch den Regiestil bedingte körperliche Erfordernisse. Für die weitere, wünschenswerte Erforschung des Schauspielberufs aus arbeits- und organisationspsychologischer Sicht wäre die Berücksichtigung auch dieser Arbeitsphase erforderlich.

Jedenfalls spiegeln die vorliegenden Ergebnisse die Erfüllung und Zufriedenheit von Schauspieler(inne)n wider, die sie, abseits aller möglichen prekären Umstände, in ihrer eigentlichen künstlerischen Tätigkeit des Spielens und Darstellens finden können.

Bei der Beantwortung der „Deep Acting“-Items fällt auf, dass die Aussage „Während des heutigen Auftritts habe ich versucht, die Emotionen, die ich zeigen soll, tatsächlich zu empfinden“ im Vergleich zur Aussage „Vor dem heutigen Auftritt habe ich mich emotional auf meine Rolle eingestimmt“ als deutlich zutreffender bewertet wurde. Dies lässt sich mit den Statements einiger Schauspieler(innen) in Zusammenhang bringen, die darauf hinwiesen, dass sie ihre Rollen während der Proben und Vorstellungen so verinnerlicht hätten, dass sie keine spezielle emotionale Präparation mehr benötigten. Andere Aussagen bezogen sich darauf, dass mit zunehmender Berufserfahrung das Ausmaß der emotionalen Einstimmung vor der Vorstellung abnehme. Allerdings zeigte sich im Zuge der Hypothesenprüfung, dass Berufserfahrung nicht als Variable zur Vorhersage der Emotionsregulationsmechanismen herangezogen werden kann.

Die, im Vergleich zu „Surface Acting“, hohe Ausprägung von „Deep Acting“ deutet auf die Wichtigkeit dieses Regulationsvorganges für den Schauspielberuf hin. Dies wird bei der Klärung des Zusammenhanges zwischen Gefühls(in)kongruenz und Emotionsregulation bestätigt. Hier zeigt sich ein, im Sinne der Hypothesen, überraschendes Ergebnis. Inkongruenz zwischen Privat- und Rollenemotionen steht in einem signifikanten (positiven) Zusammenhang mit „Deep Acting“, nicht jedoch mit „Surface Acting“.

Bisherige Forschung zu Emotionsarbeit, die sich vornehmlich Dienstleistungsberufen widmete (Grandey, 2000; Hochschild, 1990; Totterdell & Holman, 2003) legt eine gegenteilige Richtung der Zusammenhänge nahe. Betrachtet man allerdings die spezifischen Erfordernisse der schauspielerischen

Tätigkeit, wird dieses Ergebnis nachvollziehbar. Während in anderen Berufsbereichen die Art der zu zeigenden Emotionen vorgegeben ist, nicht jedoch deren Authentizität, gehört letztere zwingend zu den Erwartungshaltungen an Schauspieler(innen). Glaubwürdiges und engagiertes Spiel ist dem schauspielerischen Berufsethos implizit. Dieses Ethos wird durch innere und, im Sinne des Modells von Grandey (2000), äußere Erwartungshaltungen genährt. Qualitätsansprüche werden von den Schauspieler(inne)n an sich selbst erhoben, aber auch von Seiten des Theaters und im besonderen Maße von Zuschauer(inne)n und Kritik. Unter diesen Aspekten erscheint es naheliegend, dass sich Schauspieler(innen), deren emotionaler Zustand vor der Vorstellung dem der Rolle sehr verschieden ist, verstärkt um „Deep Acting“ bemühen.

Diese Annahme muss jedoch in Anbetracht der weiteren Hypothesenprüfung differenziert werden. Die Betrachtung der Zusammenhänge zwischen Gefühls(in)kongruenz und Emotionsregulationsmechanismen, bezogen auf negative und positive Emotionen, zeigt divergierende Ergebnisse. Während die Fokussierung auf negative Gefühle nichts an dem oben beschriebenen Bild ändert, verkehren sich die Zusammenhänge bei der Berücksichtigung rein positiver Emotionen. Hier zeigt sich, im Sinne der Hypothesen, dass Inkongruenz zwischen Rollen- und Privatgefühlen „Surface Acting“ begünstigt, Kongruenz hingegen „Deep Acting“. Diese Widersprüchlichkeit lässt sich aufklären, wenn man sich die Bandbreite der erfassten Theateraufführungen vor Augen führt. Diese reicht von klassischen Dramen wie „Faust“ oder „König Lear“ über Komödien wie „Einen Jux will er sich machen“ bis zu Kindertheaterstücken wie z. B. „Jim Knopf und der Lokomotivführer“. Jede dieser Stückgattungen bedingt naturgemäß eine andere Emotionalität bzw. unterschiedliche Bereitschaft und implizite Aufforderung zu emotionaler Hingabe. Überträgt man die von Hochschild (1990) geprägte Terminologie von „Deep“ und „Surface“ auf die verschiedenen Theatergattungen und -genres, lässt sich von emotional eher tiefgehenden bzw. oberflächlichen Stücken sprechen. Stellt man nun weiters eine Beziehung zu der Aufteilung in positive und negative Gefühle her, gelangt man zur Schlussfolgerung, dass positive Emotionen eher in „oberflächlichen“ Genres, wie z. B. Komödien, beheimatet sind und negative Emotionen überwiegend in „tiefgehenden“ Genres, wie z. B. Tragödien. Überspitzt formuliert könnte man feststellen, dass die glaubwürdige

schauspielerische Vermittlung von Angst und Einsamkeitsgefühl bei Ibsen und Strindberg mehr vonnöten ist, als bei Nestroy oder Kästner. In den, hier so bezeichneten, oberflächlichen Genres erscheint es eher möglich, sich als Schauspieler(in) auf ein emotionales „Als ob“ im Sinne von „Surface Acting“ zurückzuziehen. Die, ohne innere Anbindung stattfindende, Präsentation von Gefühlen durch Mimik bzw. körperlichen Gestus wird hier eher legitimiert und könnte demnach bereitwilliger eingesetzt werden, wenn der eigene emotionale Zustand weit von dem der Rolle entfernt ist.

Letztendlich führen diese Überlegungen zu einem wesentlichen Kritikpunkt an der vorliegenden Untersuchung, dem Mangel an Differenzierung. In dieser explorativen Annäherung konnte ein erster Überblick über das Thema Emotionsarbeit bei Schauspieler(inne)n gewonnen werden. Dabei wurde, die Erhebung betreffend, ein eher grober Filter verwendet. Die alleinige Trennung in positive und negative Gefühle kann der Vielgestaltigkeit schauspielerischer Gefühlsarbeit keinesfalls gerecht werden. Neben den verschiedenen dramatischen Gattungen, die unterschiedliche Grade an emotionaler Wahrhaftigkeit erfordern, sind die einzelnen Herangehensweisen an schauspielerische Darstellung zu beachten, die im Kapitel „Emotionsregulation im Schauspielberuf“ (s. Kap. 5.2) beschrieben wurden. Schauspieler(innen) sind in ihrer Arbeit am Theater gefordert, mit wechselnden Inszenierungs- und Spielstilen umzugehen. Eine Theatersaison kann beispielsweise die Mitwirkung in Stücken von Goldoni, Brecht und Tennessee Williams umfassen. Die schauspielerischen Anforderungen reichten dabei von körperlicher Artistik in der Commedia dell'arte über emotionale Distanzierung bei Brecht bis zu feingliedriger emotionaler Hingabe bei Williams. Weiterführende Untersuchungen zu diesem Thema sollten versuchen, dieser Diversität gerecht zu werden. Dies könnte etwa dadurch gelingen, dass man die Erhebungen auf Stücke und Inszenierungsstile mit vergleichbaren emotionalen Erfordernissen fokussiert. Die Konzepte von „Deep Acting“ und „Surface Acting“ (Hochschild, 1990) stehen dabei in größter Verwandtschaft zum Ansatz eines Stanislawski (1996) oder Strasberg (1988). Mangelnde Differenzierung der schauspielerischen Rollenarbeit findet sich im Übrigen auch bei bisherigen Untersuchungen zum Verhältnis zwischen Selbst- und Rollenidentität (Hannah et al., 1994; Henry & Sims, 1970). Des Weiteren sollte die Erfassung der Emotionen und der

Emotionsregulationsmechanismen überdacht und weiterentwickelt werden. Blix (2007) hat darauf hingewiesen, dass „Deep Acting“ und „Surface Acting“ während einer Vorstellung kaum exklusiv zum Einsatz kämen. Die Settings weiterführender Untersuchungen sollten dazu beitragen, einen differenzierteren Einblick in das Wechselspiel der Regulationsmodi zu erhalten. Dabei kämen Erhebungen auch während einer Aufführung in Betracht.

Bei der Analyse des Zusammenhanges zwischen Emotionsregulation und Wohlbefinden zeigt sich ein unerwartetes Ergebnis. Im Bereich des individuellen Wohlbefindens ließen bisherige Forschungen und Überlegungen darauf schließen, dass „Deep Acting“ zur Verringerung bzw. Verhinderung emotionaler Erschöpfung beiträgt (Brotheridge & Grandey, 2002; Totterdell & Holman, 2003). Die Prüfung der entsprechenden Hypothese ergab allerdings, dass „Deep Acting“ in positivem Zusammenhang mit „Emotionaler Erschöpfung“ steht. Auch diese Widersprüchlichkeit lässt sich durch bisherige Überlegungen zu den speziellen Gegebenheiten des Schauspielberufs aufklären. In anderen Berufsbereichen besteht die Möglichkeit, diesen Regulationsvorgang einzusetzen, um Wohlfühl und innere Entlastung herzustellen. Dies sollte zu einer Steigerung der Arbeitsleistung beitragen. Bei Schauspieler(inne)n bestehen, wie bereits erwähnt, hohe innere und äußere Erwartungshaltungen an eine glaubwürdige Darstellung von Charakteren. Somit mutiert „Deep Acting“ zu einer erstrebenswerten Arbeitsleistung an sich. Dies macht erklärlich, dass mit verstärktem Bemühen um diese Leistung auch die emotionale Erschöpfung steigt. Weitere situative Gegebenheiten können diesen Zusammenhang verstärken, etwa die fehlende Autonomie über den Ablauf einer Vorstellung oder mangelnde Rückzugsmöglichkeiten. Freiräume sind auf die Pausen zwischen den Auftritten beschränkt, wobei die Vorstellung, einen Auftritt zu verpassen, sicherlich zu den quälendsten Schauspieler(innen)alpträumen gehört. Im Übrigen ist in diesem Kontext nicht auszuschließen, dass emotionale Erschöpfung im Sinne des „völligen Verausgabens“ in einer fordernden Rolle als positiv erlebt wird. Negative Affektivität, die sich in bisherigen Untersuchungen (Brotheridge & Grandey, 2002) als wichtige Kontrollvariable erwiesen hatte, konnte als Prädiktor für Emotionale Erschöpfung ausgeschlossen werden.

Gelingt „Deep Acting“ allerdings, führt dies zu positiven Folgen, wie der Zusammenhang mit den übrigen Zielgrößen individuellen und organisationalen Wohlbefindens zeigt. Die Prüfung der Hypothesen belegt die vermutete, begünstigende Wirkung auf Arbeitszufriedenheit, Engagement und Flow-Erleben. Dieses Ergebnis kann auch aus der persönlichen Sicht des Autors bestätigt werden. Findet das völlige Eintauchen in eine Rolle statt, ist dies ein maßgeblicher Faktor dafür, mit großer Freude und Befriedigung auf der Bühne zu stehen. In seltenen Fällen tritt ein idealer Zustand der Selbstvergessenheit ein, in dem man in jedem Moment rein aus dem Befinden der Figur reagiert und das Gefühl hat, „von einer Welle getragen zu werden“. Diese Glückserlebnisse, „Hände, Augen und Mund voll von Wundern“ (Reinhardt, 1982, S. 353-354), können tatsächlich dazu beitragen, diverse Unsäglichkeiten des schauspielerischen Berufslebens zu kompensieren (Phillips, 1992). Als maßgeblicher katalytischer Faktor sind die Reaktionen des Publikums zu erwähnen, vor allem in Form des mehr oder weniger gefälligen Schlussapplauses.

Arbeitsleistung verbleibt als einzige Zielgröße, mit der, entgegen den Erwartungen und bisheriger Forschung (Pugh, 2001), kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden konnte. Dieses divergierende Ergebnis entzieht sich einer naheliegenden inhaltlichen Argumentation und bedarf weiterer Klärung.

Vollständig bestätigt werden konnte die abträgliche Wirkung von „Surface Acting“ auf die Zielgrößen. Dies entspricht den Ergebnissen bisheriger Forschung im Dienstleistungssektor (z. B. Morris & Feldman, 1997; Totterdell & Holman, 2003). Bezogen auf eine Theatervorstellung lassen sich die Folgen von „Surface Acting“ plastisch nachvollziehen. Auch wenn nicht jede Aufführung emotionales Fallenlassen erfordert, kann es zu einem unbefriedigenden Gefühl führen, wenn die Transformation in die zu spielende Figur nicht vollständig gelingt. Der Anspruch an diese Transformation und das Eintauchen in den Fluss der Vorstellung besteht, auch wenn eine körperliche, „unpsychologische“ Spielweise zulässig ist. Findet beides nicht statt, kann das daraus resultierende, unbefriedigende Gefühl verschiedene Aspekte beinhalten. Etwa mangelnde Frische und Inspiration, Selbstvorwürfe und hemmende Selbstbeobachtung. Dieser emotionale Zustand kann durch Reaktionen der Kolleg(inn)en oder des Publikums, wie z. B. spürbare Unruhe und Teilnahmslosigkeit, verstärkt werden. Hält dieser Zustand an, bleibt

nur, die Vorstellung rein „handwerklich“ und ohne innere Anbindung zu Ende zu spielen. So kann sich eine Aufführung in der schauspielerischen Wahrnehmung von einem künstlerischen, inspirierenden Akt zu einem routinierten Arbeitsvorgang verwandeln, der ein schales Gefühl hinterlässt.

## 10 Epilog

Zusammenfassend lässt sich, in Anlehnung an die Bilderwelt des Theaters, feststellen, dass ein erstes Licht auf das unbekannte Terrain schauspielerischer Emotionsarbeit gerichtet wurde. Eine begrenzte Fläche wurde sichtbar gemacht. Auf dieser sehen wir den „berufsmäßigen Gefühlsmenschen“ (Reinhardt, 1982), bemüht um die Verkörperung eines „Hamlet“, einer „Nora“ oder „Medea“. Mit aller physischen, emotionalen und sinnlichen Hingabe füllt er diese übergroßen, theatralischen Figuren mit Leben, holt sie ins Hier und Jetzt; lässt sie als Menschen neu entstehen, mit denen wir als Zuschauer(innen) mitleben und mitfühlen können. Dieser Akt der Transformation kann ihn erschöpfen, aber auch, falls er gelingt, mit einer Zufriedenheit und Intensität erfüllen, die in wenigen anderen Berufsbereichen zu finden ist. Einige Aspekte dieses sensiblen Vorgangs wurden erhellt, andere liegen noch im Ungewissen. Scheinwerfer für Scheinwerfer ist ins Dunkel des Bühnenraums zu richten, um die Choreographie emotionaler „Arbeitsvorgänge“ in ihrer ganzen Komplexität wahrnehmen zu können. Beispiele für bisher nicht erfasste inszenatorische Bestandteile sind etwa der Grad der Öffentlichkeit einer Aufführung oder Rahmenbedingungen wie die Größe eines Theaters und die dadurch bedingte Nähe der Zuschauer(innen).

Einer gesonderten Betrachtung wäre die schauspielerische Emotionsarbeit bei Film und Fernsehen zu unterziehen, da sich die hier vorherrschenden Arbeitsbedingungen wesentlich von denen am Theater unterscheiden.

Abschließend sollen die Worte des US-amerikanischen Filmschauspielers Jack Nicholson dazu animieren, den Schauspielberuf ins Hauptprogramm arbeits- und organisationspsychologischer Forschung aufzunehmen: „Acting is everybody's favorite second job“ (Nicholson, 2010).

## 11 Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit widmete sich einem Kernbereich des Schauspielberufs: dem Umgang mit Emotionen und der daraus resultierenden Emotionsarbeit. Den Ausgangspunkt und theoretischen Hintergrund der zu untersuchenden Fragestellungen bildete das Emotions-Regulations-Modell von Grandey (2000). Dieses erfasst sowohl die Faktoren, die Emotionsarbeit und deren zugrundeliegenden Regulationsmechanismen bedingen, als auch die Folgen von Emotionsarbeit für die Bereiche des individuellen und organisationalen Wohlbefindens.

Von entscheidender Bedeutung für den Vorgang der schauspielerischen Emotionsregulation ist das Ausmaß der Distanz zwischen den, kurz vor Vorstellungsbeginn vorhandenen, privaten Gefühlen und denen der zu spielenden Rolle(n). Deshalb wurde dieses als wesentlicher, bedingender Faktor fokussiert. Bisherige Forschungsergebnisse legten nahe, dass eine große Distanz „Surface Acting“ als Regulationsmechanismus bedingt, d. h. das oberflächliche Erzeugen und Vortäuschen von Emotionen. Kongruenz zwischen Privat- und Rollenemotionen sollte hingegen den Regulationsmechanismus „Deep Acting“ begünstigen, also das Hervorrufen und Erleben authentischer Gefühle. Weiters war aufgrund vorliegender Literatur anzunehmen, dass diese beiden Regulationsmechanismen zu unterschiedlichen Konsequenzen für eine Reihe von Wohlbefindens-Dimensionen führen. „Surface Acting“ sollte „Emotionale Erschöpfung“, „Arbeitszufriedenheit“ und „Flow-Erleben“ im Bereich des individuellen Wohlbefindens und „Arbeitsleistung“ und „Engagement“ im Bereich des organisationalen Wohlbefindens beeinträchtigen. „Deep Acting“ hingegen sollte auf die genannten Dimensionen fördernd wirken. Als möglicher, weiterer Prädiktor zur Vorhersage emotionaler Erschöpfung sollte „Negative Affektivität“ berücksichtigt werden.

Aus diesen Annahmen wurden inhaltlich entsprechende Hypothesen generiert, die mit Hilfe einer Tagebuchstudie geprüft wurden. Durchgeführt wurde diese an einer Stichprobe von 51 professionellen Schauspieler(inne)n im Alter zwischen 25 und 57 Jahren, die an 15 verschiedenen, österreichischen Theatern tätig waren.

Insgesamt konnte bei den Untersuchungsteilnehmer(inne)n sowohl individuelles, als auch organisationales Wohlbefinden festgestellt werden. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass diese, abseits möglicher prekärer Rahmenbedingungen, in ihrer darstellerischen Tätigkeit Erfüllung und Zufriedenheit finden können. Des Weiteren weisen zwei Faktoren auf eine gelungene Abgrenzung zwischen Selbst- und Rollenidentität hin: die ausgeprägte Distanz zwischen den Profilen von Privat- und Rollenemotionen und die stabile Ausprägung der privaten Gefühle über den Untersuchungszeitraum von zwei Wochen hinweg.

Die Zusammenhänge zwischen Emotionsdistanzen und Regulationsmechanismen, bzw. zwischen Regulationsmechanismen und Zielgrößen des Wohlbefindens, wurden mittels Regressionsanalysen geprüft. Es zeigten sich einige den Hypothesen widersprechende Ergebnisse. Inkongruenz zwischen Privat- und Rollenemotionen steht in positivem Zusammenhang mit „Deep Acting“, nicht jedoch mit „Surface Acting“. Ein entsprechender Zusammenhang zeigt sich auch, nach Dichotomisierung der Gefühle in „positiv“ und „negativ“, bezogen auf negative Emotionen. Lediglich bei den positiven Emotionen konnte, im Sinne der Hypothesen, festgestellt werden, dass Inkongruenz zwischen Privat- und Rollenemotionen „Surface Acting“ begünstigt, Kongruenz hingegen „Deep Acting“. Das Bemühen um „Deep Acting“ bei großer Distanz zu den Rollenemotionen ist durch das schauspielerische Berufsethos erklärbar und den Qualitätsanspruch an authentisches Spiel, der von Seiten des Publikums und der Theaterverantwortlichen erhoben wird. Die divergierenden Ergebnisse bei negativen und positiven Emotionen weisen auf die notwendige Differenzierung von Stück- und Rollengenres hin. Positive Emotionen sind überwiegend „oberflächlichen“ Genres, wie beispielsweise Komödien, zuzurechnen. Diese könnten, im Vergleich zu „tiefgehenden“ Genres, wie etwa Tragödien, die Präsentation von Gefühlen durch rein körperlichen Gestus eher rechtfertigen.

Die Zusammenhänge zwischen Regulationsmechanismen und Dimensionen des Wohlbefindens betreffend ergab sich ein überraschendes Ergebnis in Bezug auf „Emotionale Erschöpfung“. „Deep Acting“ zeigt hier einen fördernden, „Surface Acting“ hingegen keinen Einfluss. Dies wird nachvollziehbar, wenn man „Deep Acting“ im schauspielerischen Kontext als erstrebenswerte Arbeitsleistung an sich betrachtet. „Negative Affektivität“ konnte als weiterer Prädiktor ausgeschlossen

werden. Auf die übrigen Zielgrößen des Wohlbefindens, mit Ausnahme der „Arbeitsleistung“, zeigte „Deep Acting“ den erwarteten, begünstigenden Einfluss. Die abträgliche Wirkung von „Surface Acting“ auf die verbleibenden Zielgrößen konnte durchgängig bestätigt werden.

## Literatur

- Abraham, R. (1998). Emotional dissonance in organizations: Antecedents, consequences, and moderators. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124(2), 229-246.
- Adelmann, P. K. (1995). *Emotional labor as a potential source of job stress*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., Schuchard-Fischer, C., & Weiber, R. (2006). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. (11. Aufl.). Berlin: Springer.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 26-44.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 400-414.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Banks, S., & Kenner, A. N. (1997). Are actors more socially skilled? Behavioral and self-report measures. *Psychological Reports*, 81(3), 1115-1123.
- Blix, S. (2007). Stage actors and emotions at work. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 2(2), 161-172.
- Bortz, J., & Doering, N. (2002). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. (3. Aufl.). Berlin: Springer.
- Brauneck, M. (1982). *Theater im 20. Jahrhundert: Programmschriften, Stilperioden, Reformmodelle*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

- Brecht, B., & Hecht, W. (1963). *1933 - 1947 Schriften zum Theater*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of "People Work". *Journal of Vocational Behavior*, *60*(1), 17-39.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2003). Development and validation of the Emotional Labour Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *76*(3), 365-379.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). *Lebe gut! Wie Sie das Beste aus Ihrem Leben machen* (2. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Csikszentmihalyi, M. (2007). *Flow. Das Geheimnis des Glücks* (13. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta.
- De Witte, H., Naswall, K., Chirumbolo, A., Goslinga, S., Hellgren, J., & Sverke, M. (2004). Consequenties van tijdelijk werk en baanonzekerheid in vier Europese landen [Consequences of temporary work and job insecurity in four European countries]. *Gedrag en Organisatie*, *17*(3), 163-186.
- Erikson, E. H. (1966). Eight Ages of Man. *International Journal of Psychiatry*, *2*(3), 281-300.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS (2nd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Friedman, H. S., Prince, L. M., Riggio, R. E., & DiMatteo, M. R. (1980). Understanding and assessing nonverbal expressiveness: The Affective Communication Test. *Journal of Personality & Social Psychology*, *39*(2), 333-351.
- Goethe, J. W. v. (1803). Regeln für Schauspieler. In: *Goethe, JWv: Werke*, Bd. 12, S. 252-261.

- Goffman, E. (2009). *Wir alle spielen Theater. Die Selbstdarstellung im Alltag. Erving Goffman*. (Ungek. Taschenbuchausg., 7. Aufl.). München u.a.: Piper.
- Goffman, E., & Vetter, H. (1980). *Rahmen-Analyse*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
- Gross, J. J. (1998a). Antecedent- and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 224-237.
- Gross, J. J. (1998b). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299.
- Hammond, J., & Edelmann, R. J. (1991). The act of being: Personality characteristics of professional actors, amateur actors and non-actors. In G. D. Wilson (Ed.), *Psychology and performing arts* (pp. 123-131). Amsterdam [etc.]: Swets & Zeitlinger.
- Hannah, M. T., Domino, G., Hanson, R., & Hannah, W. (1994). Acting and personality change: The measurement of change in self-perceived personality characteristics during the actor's character development process. *Journal of Research in Personality*, 28, 277-286.
- Haunschild, A. (2003). Managing employment relationships in flexible labour markets: The case of German repertory theatres. *Human Relations*, 56(8), 899-929.
- Henry, W., & Sims, J. (1970). Actors' search for a self. *Society*, 7(11), 57-62.
- Hochschild, A. R. (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. *The American Journal of Sociology*, 85(3), 551-575.

- Hochschild, A. R. (1990). *Das gekaufte Herz. Die Kommerzialisierung der Gefühle*. Frankfurt am Main: Campus.
- Johnson, H.-A. M., & Spector, P. E. (2007). Service with a smile: Do emotional intelligence, gender, and autonomy moderate the emotional labor process? *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(4), 319-333.
- Kogan, N. (2002). Careers in the Performing Arts: A Psychological Perspective. *Creativity Research Journal, 14*(1), 1-16.
- Kogan, N., & Kangas, B. L. (2006). Careers in the dramatic arts: Comparing genetic and interactional perspectives. *Empirical Studies of the Arts, 24*(1), 43-54.
- Konijn, E. (1991). What's on between the actor and his audience? Empirical analysis of emotion processes in the theatre. In G. D. Wilson (Ed.), *Psychology and performing arts* (pp. 59–73). Amsterdam [etc.]: Swets & Zeitlinger.
- Krause, A., Philipp, A., Bader, F., & Schuepbach, H. (2008). Emotionsregulation von Lehrkräften: Umgang mit Gefühlen als Teil der Arbeit. In: Krause, A., Schuepbach, H., Ulich, E., Wuelser, M. *Arbeitsort Schule. Organisations und arbeitspsychologische Perspektiven*. Wiesbaden: Gabler, S. 309-334.
- Krohne, H. W., Egloff, B., Kohlmann, C. W., & Tausch, A. (1996). Untersuchungen mit einer deutschen Version der "Positive and Negative Affect Schedule" (PANAS). *Diagnostica, 42* (2), 42(2), 139-156.
- Marchant Haycox, S. E., & Wilson, G. D. (1992). Personality and stress in performing artists. *Personality and Individual Differences, 13*(10), 1061-1068.
- Marinovic, M., & Carbonell, E. (2000). A psychological study of Chilean actors' views of their art. *The Arts in Psychotherapy, 27*(4), 245-261.

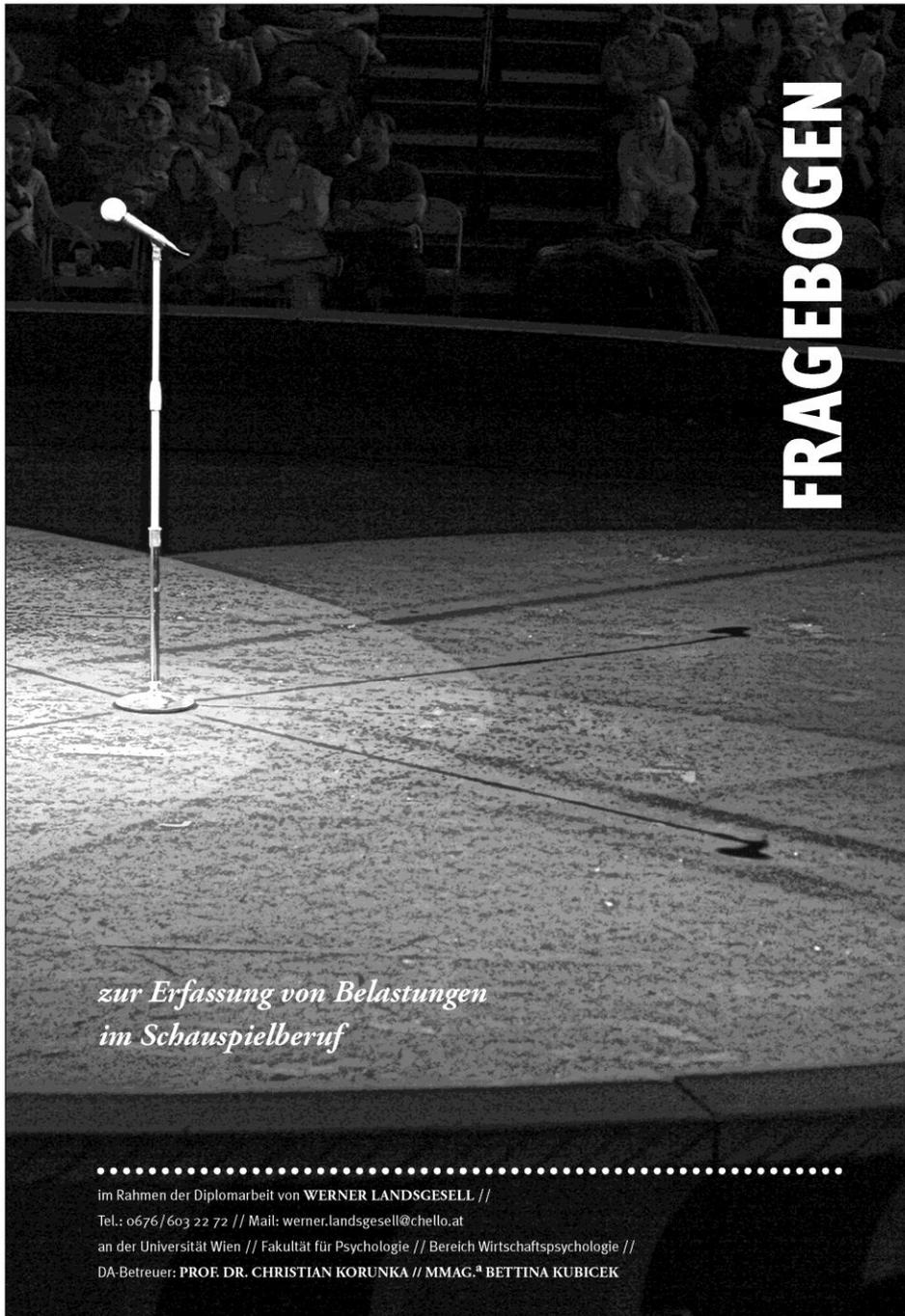
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 498-512.
- Mor, S., Day, H. I., Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (1995). Perfectionism, control, and components of performance anxiety in professional artists. *Cognitive Therapy and Research, 19*(2), 207-225.
- Morris, J., & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *The Academy of Management Review, 21*(4), 986-1010.
- Morris, J., & Feldman, D. C. (1997). Managing emotions in the workplace. *Journal of Managerial Issues, 9*(3), 257-274.
- Nettle, D. (2006). Psychological profiles of professional actors. *Personality and Individual Differences, 40*(2), 375-383.
- Nicholson, J. (2010). [www.brainyquote.com. from http://www.brainyquote.com/quotes/quotes/j/jacknichol360452.html](http://www.brainyquote.com/quotes/quotes/j/jacknichol360452.html)
- Noice, T., & Noice, H. (2002). The expertise of professional actors: A review of recent research. *High Ability Studies, 13*(1), 7-20.
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric theory*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Phillips, E. M. (1992). Acting as an insecure occupation: The flip side of stardom. In G. D. Wilson (Ed.), *Psychology and performing arts* (pp. 133-142). Amsterdam [etc.]: Swets & Zeitlinger.
- Polivka, A. E., & Nardone, T. J. (1989). On the definition of "contingent work". *Monthly Labor Review, 112*(12), 9-16.
- Pugh, S. (2001). Service with a smile: Emotional contagion in the service encounter. *Academy of Management Journal, 44*(5), 1018-1027.

- Reciniello, S. (1991). Toward an understanding of the performing artist. In G. D. Wilson (Ed.), *Psychology and performing artists* (pp. 95-122). Amsterdam [etc.]: Swets & Zeitlinger
- Roselt, J. (2009). *Seelen mit Methode. Schauspieltheorien vom Barock- bis zum postdramatischen Theater* (2. Aufl.). Berlin: Alexander.
- Russel, R. (2010). [www.thinkexist.com](http://thinkexist.com/quotations/acting_is_standing_up_naked_and_turning_a_round/224180.html). from [http://thinkexist.com/quotations/acting\\_is\\_standing\\_up\\_naked\\_and\\_turning\\_a\\_round/224180.html](http://thinkexist.com/quotations/acting_is_standing_up_naked_and_turning_a_round/224180.html)
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schelepa, S., Wetzels, P., Wohlfahrt, G., & Mostetschnig, A. (2008). *Zur sozialen Lage der Künstler und Künstlerinnen in Österreich* (Endbericht). Wien: Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG.
- Shakespeare, W., Schlegel, A. W., & Klose, D. (1980). *Hamlet, Prinz von Dänemark. Tragödie*. Stuttgart: Reclam.
- Stanislawski, K. S. (1996). *Die Arbeit des Schauspielers an sich selbst. Tagebuch eines Schülers. Teil I - Die Arbeit an sich selbst im schöpferischen Prozess des Erlebens*. (4. Aufl.). Berlin: Henschel.
- Strasberg, L., & Wermelskirch, W. (1988). *Schauspielen und das Training des Schauspielers*. Berlin: Alexander.

- Totterdell, P., & Holman, D. (2003). Emotion regulation in customer service roles: Testing a model of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 8*(1), 55-73.
- Ulich, D., & Mayring, P. (2003). *Psychologie der Emotionen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Wharton, A. S., & Erickson, R. J. (1993). Managing emotions on the job and at home: Understanding the consequences of multiple emotional roles. *The Academy of Management Review, 18*(3), 457-486.
- Zapf, D., & Holz, M. (2006). On the positive and negative effects of emotion work in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(1), 1-28.
- Zapf, D., Seifert, C., Mertini, H., Voigt, C., Holz, M., Vondran, E., et al. (2000). Emotionsarbeit in Organisationen und psychische Gesundheit. In H. P. Musahl & T. Eisenhauer (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit. Beiträge zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit in Arbeitssystemen* (S. 99-106). Heidelberg: Asanger.
- Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., & Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology and Health, 16*, 527-545.
- Zapf, D., Vogt, C., Seifert, C., Mertini, H., & Isic, A. (1999). Emotion work as a source of stress: The concept and development of an instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*, 371-400.

## Anhang

- **Erhebungsinstrumente**
- **Fragebogen**
- **Emotionstabellen**
- **Tagebuch**
- **Lebenslauf**



# FRAGEBOGEN

*zur Erfassung von Belastungen  
im Schauspielberuf*

---

im Rahmen der Diplomarbeit von WERNER LANDSGESELL //  
Tel.: 0676/603 22 72 // Mail: werner.landsgesell@chello.at  
an der Universität Wien // Fakultät für Psychologie // Bereich Wirtschaftspsychologie //  
DA-Betreuer: PROF. DR. CHRISTIAN KORUNKA // MMAG.<sup>a</sup> BETTINA KUBICEK

Nr.: 

--	--

**Vielen Dank für Ihre Bereitschaft, an dieser Untersuchung teilzunehmen!**

Sie helfen dadurch mit, mögliche Belastungsfaktoren des Schauspielberufs aus psychologischer Sicht zu beleuchten. Dabei werden der emotionale Bereich und der Bereich der Arbeitsverhältnisse berücksichtigt.

Die Erhebung erfolgt mittels „Emotionstabellen“, eines Fragebogens und eines Tagebuchs, das Sie in den nächsten 14 Tagen führen werden. Das Tagebuch ist so gestaltet, dass die Eintragungen jeweils nur wenige Minuten dauern.

Füllen Sie bitte nun den nachfolgenden Fragebogen aus. Alle Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt und es erfolgt keine Weitergabe der Daten an Dritte!

FRAGEBOGEN		Seite 02				
<b>1. Wie alt sind Sie?</b> ..... Jahre		<b>2. Geschlecht?</b> <table border="1" style="float: right; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">weiblich</td> <td style="padding: 2px;">männlich</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;"><input type="checkbox"/> 2</td> </tr> </table>	weiblich	männlich	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
weiblich	männlich					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2					
<b>3. Wie lange sind Sie schon als Schauspieler(in) tätig?</b> ..... Jahre <i>falls weniger als ein Jahr:</i> ..... Monate						
<b>4. Haben Sie eine Schauspielausbildung absolviert?</b>						
Nein, keine Ausbildung	<input type="checkbox"/> 1	<b>Haben Sie diese Ausbildung regulär abgeschlossen?</b>				
Staatliche Schauspielschule (Hochschule, Konservatorium)	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> in Ausbildung		
Privatunterricht, Privatschule	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> in Ausbildung		
Sonstiges (bitte näher anführen) .....	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> in Ausbildung		
<b>5. Welchen höchsten Abschluss besitzen Sie ansonsten?</b>						
Pflichtschule	<input type="checkbox"/> 1					
Lehre (mit, bzw. ohne Meisterprüfung), mittlere Schule (BMS)	<input type="checkbox"/> 2					
Matura (AHS, BHS)	<input type="checkbox"/> 3					
Universität, Fachhochschule, Akademie	<input type="checkbox"/> 4					
<b>6. In welcher Beschäftigungsform befinden Sie sich zurzeit?</b>						
Freiberuflich / Selbständig / Angestellt mit Stückvertrag (unterjährig)	<input type="checkbox"/> 1					
Angestellt mit Ensemblevertrag über mindestens 1 Jahr (bzw. 1 Saison)	<input type="checkbox"/> 2					
<b>7. Wie beurteilen Sie die Beschäftigungsform, in der Sie sich zurzeit befinden?</b>						
sehr negativ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	sehr positiv

## FRAGEBOGEN

Seite 03

## 8. Wie fühlen Sie sich im Allgemeinen?

	gar nicht	ein bisschen	einigermaßen	erheblich	äußerst		gar nicht	ein bisschen	einigermaßen	erheblich	äußerst
aktiv:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	bekümmert:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
interessiert:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	verärgert:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
freudig erregt:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	schuldig:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
stark:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	erschrocken:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
angeregt:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	feindselig:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
stolz:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	gereizt:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
begeistert:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	beschämt:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
wach:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	nervös:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
entschlossen:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	durcheinander:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
aufmerksam:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	ängstlich:	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

## 9. Wie oft haben Sie dieses Gefühl in Ihrer Arbeit als Schauspieler(in)?

	nie	sehr selten	eher selten	manchmal	eher oft	sehr oft
01.) Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
02.) Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
03.) Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
04.) Ich habe in dieser Arbeit viele lohnenswerte Dinge erreicht.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
05.) Ich fühle mich wieder müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
06.) Den ganzen Tag zu arbeiten, ist für mich wirklich anstrengend.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
07.) Ich kann Probleme, die in meiner Arbeit entstehen, effektiv lösen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
08.) Ich habe das Gefühl, dass ich einen effektiven Beitrag für das Theater (die Theatergruppe) leiste.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
09.) Seit ich in diesem Theater (dieser Theatergruppe) arbeite, habe ich weniger Interesse an meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
10.) Meine Begeisterung für die Arbeit hat abgenommen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
11.) Ich leiste meiner Meinung nach gute Arbeit.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

## FRAGEBOGEN

Seite 04

	nie	sehr selten	eher selten	manchmal	eher oft	sehr oft
12.) Ich bin in guter Stimmung, wenn ich in meiner Arbeit etwas erreicht habe.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
13.) Ich möchte nur meine Arbeit tun und in Ruhe gelassen werden.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
14.) Ich bin zynischer darüber geworden, ob ich mit meiner Arbeit irgendeinen Beitrag leiste.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
15.) Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
16.) Bei meiner Arbeit bin ich sicher, dass ich die Dinge effektiv erledige.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

## 10. Beziehen Sie die folgenden Angaben auf Ihre Arbeit als Schauspieler(in) im Allgemeinen.

	nie	fast nie	ab und zu	regelmäßig	häufig	sehr häufig	immer
01.) Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
02.) Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
03.) Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
04.) Meine Arbeit inspiriert mich.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
05.) Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
06.) Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
07.) Ich bin stolz auf meine Arbeit.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
08.) Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
09.) Meine Arbeit reißt mich mit.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7

## 11. Beziehen Sie die folgenden Angaben auf Ihre Arbeit als Schauspieler(in) während der letzten zwei Wochen.

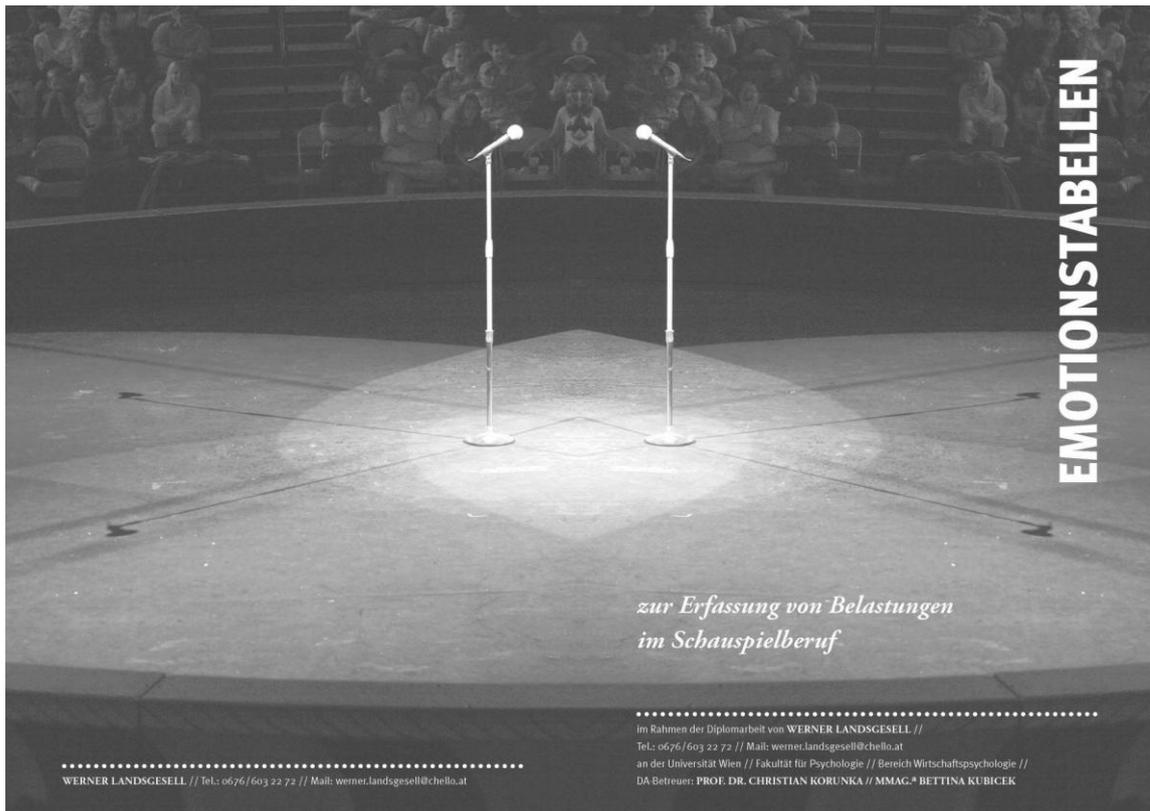
	nie	fast nie	ab und zu	regelmäßig	häufig	sehr häufig	immer
01.) Wenn ich arbeite, denke ich an nichts anderes.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
02.) Meine Arbeit reißt mich mit.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
03.) Wenn ich arbeite, vergesse ich alles um mich herum.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
04.) Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7

FRAGEBOGEN		Seite 05						
		nie	fast nie	ab und zu	regelmäßig	häufig	sehr häufig	immer
05.)	Meine Arbeit gibt mir ein gutes Gefühl.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
06.)	Es bereitet mir viel Freude, meine Arbeit auszuüben.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
07.)	Während meiner Arbeit bin ich glücklich.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
08.)	Ich bin fröhlich, wenn ich arbeite.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
09.)	Ich würde diese Arbeit auch noch ausüben, wenn ich weniger bezahlt bekäme.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
10.)	Ich stelle fest, dass ich auch in meiner Freizeit arbeiten will.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
11.)	Ich arbeite, weil es mir Spaß macht.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
12.)	Wenn ich an etwas arbeite, tue ich es für mich selbst.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
13.)	Ich werde durch die Arbeit selbst motiviert, nicht durch die Belohnungen dafür.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7

12.		Ich stimme überhaupt nicht zu	Ich stimme überwiegend nicht zu	Ich stimme eher nicht zu	Ich stimme teils teils zu	Ich stimme eher zu	Ich stimme überwiegend zu	Ich stimme vollständig zu
01.)	Ich wäre sehr froh, mein weiteres Berufsleben in diesem Theater (dieser Theatergruppe) verbringen zu können.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
02.)	Ich unterhalte mich gerne auch mit Leuten über mein Theater (meine Theatergruppe), die hier nicht arbeiten.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
03.)	Probleme des Theaters (der Theatergruppe) beschäftigen mich häufig so, als seien sie meine eigenen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
04.)	Ich glaube, ich könnte mich leicht mit einem anderen Theater (einer anderen Theatergruppe) gleich stark verbunden fühlen wie mit meinem(r) jetzigen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
05.)	Ich empfinde mich nicht als „Teil der Familie“ meines Theaters (meiner Theatergruppe).	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
06.)	Ich fühle mich emotional nicht sonderlich mit dem Theater (der Theatergruppe) verbunden.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
07.)	Dieses Theater (diese Theatergruppe) hat eine große persönliche Bedeutung für mich.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
08.)	Ich empfinde kein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meinem Theater (meiner Theatergruppe).	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7

FRAGEBOGEN						Seite 06
<b>13.</b>						
	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils teils	trifft eher zu	trifft völlig zu	
Ich bin zufrieden mit meiner Arbeit als Schauspieler(in).	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
<b>14.</b>						
	ja	eher ja	eher nein	nein		
01.) Ich denke manchmal darüber nach, den Beruf zu wechseln.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4		
02.) Ich setze bereits konkrete Schritte, den Beruf zu wechseln.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4		
	ja		nein			
03.) Ich habe ein zweites berufliches Standbein.	<input type="checkbox"/> 1		<input type="checkbox"/> 2			
<b>Wenn nein:</b>						
	ja	eher ja	eher nein	nein		
04.) Ich denke manchmal darüber nach, einen Zweitberuf zu ergreifen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4		
05.) Ich setze bereits konkrete Schritte, einen Zweitberuf zu ergreifen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4		



Nr.: 

--	--

**Liebe Teilnehmer(innen) an dieser Untersuchung,**

bitte vergegenwärtigen Sie sich die Schauspielrolle(n), die Sie in den nächsten zwei Wochen in Theater-, oder Musiktheateraufführungen spielen werden. Füllen Sie bitte für *jede* einzelne Figur eine Emotionstabelle aus. Berücksichtigen Sie weiters folgende schauspielerische Tätigkeiten: Szenische Lesungen und die Aufnahme von Hörspielen.

Nicht zu berücksichtigen sind übrige berufliche Tätigkeiten, wie Lyrik-, und Prosaesungen, Dreharbeiten, Konzerte, Sprecherjobs für TV und Rundfunk, Moderationen, Kabarett-, und Improvisationstheaterauftritte, etc.

Falls Sie in diesem Zeitraum unvorhergesehene Auftritte haben sollten, werden Sie gebeten, die entsprechende Emotionstabelle spätestens am Tag der Vorstellung auszufüllen (*dies bezieht sich auf Theater, Szenische Lesung und Hörspiel*).

FIGUR 01

Seite 01

Name der Rolle/Figur, bzw. Titel der Lesung:	
Stücktitel (Theater, Lesung, Hörspiel):	

*Diese Eintragung wird streng vertraulich behandelt.*

Nehmen Sie sich nun bitte etwas Zeit, um sich in Ihre Figur hineinzusetzen. Gehen Sie innerlich den Ablauf des Stückes (bzw. des Textes) in Ihrer Figur durch, von Anfang bis Ende. Versuchen Sie dabei vor allem, den einzelnen Emotionen nachzuspüren, die Sie durchleben.

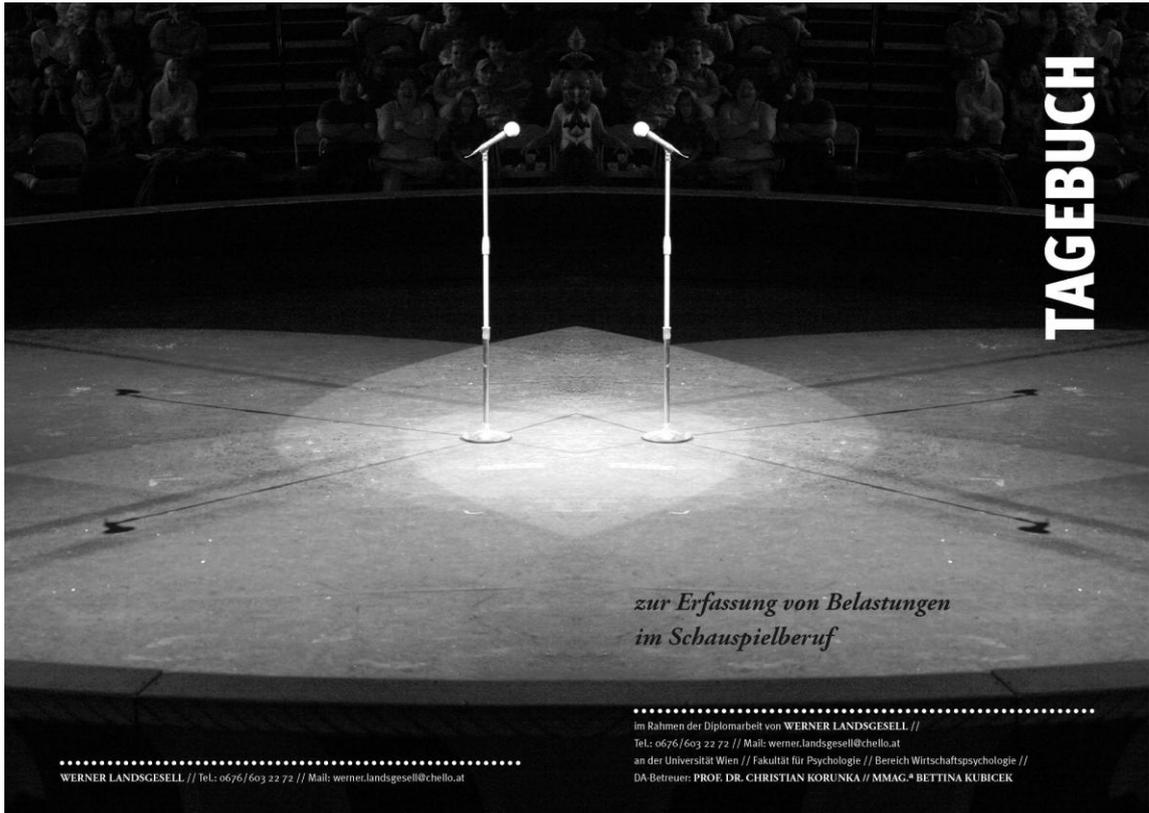
In nachfolgender Tabelle ist eine Reihe von Gefühlen angeführt. Kreuzen Sie bitte an, in welchem Ausmaß die einzelnen Gefühle in Ihrer Figur auf einer Skala von 0 bis 10 auftauchen.

Liebe, Zuneigung:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Mitgefühl:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Stolz:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Hoffnung, Sehnsucht:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Ekel, Abneigung:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Ärger:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Wut:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Angst, Furcht:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Eifersucht:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Lustgefühl:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Freude:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark

FIGUR 01

Seite 02

Zufriedenheit:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Glück:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Niedergeschlagenheit:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Trauer, Kummer:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Schuldgefühl:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Langeweile, Leere:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Anspannung, Unruhe:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Einsamkeitsgefühl:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark



Nr.:

**Liebe Teilnehmer(innen) an dieser Untersuchung,**

vielen Dank, dass Sie sich dazu bereit erklärt haben, dieses Tagebuch zu führen! Im Zeitraum von 14 Tagen sollen folgende Ihrer schauspielerischen Tätigkeiten erfasst werden:

- *Auftritte in Theater-, oder Musiktheateraufführungen*
- *Szenische Lesungen*
- *Aufnahme von Hörspielen*

Füllen Sie bitte an *jedem* Tag, an dem Sie eine dieser Tätigkeiten ausüben für *jede* dieser Tätigkeiten ein Aufzeichnungsblatt vollständig aus:

- Frühestens 1.5 Stunden (90 Minuten) vor Ihrem Auftritt den Teil mit der Bezeichnung „VOR DER VORSTELLUNG“
- Spätestens 1 Stunde (60 Minuten) nach Ihrem Auftritt den Teil mit der Bezeichnung „NACH DER VORSTELLUNG“

Falls Sie im Untersuchungszeitraum unvorhergesehene Auftritte haben sollten, nehmen Sie die entsprechende Eintragung in den „Emotionstabellen“ bitte spätestens am Tag der Vorstellung vor (*dies bezieht sich auf Theater, Szenische Lesung und Hörspiel*).

Am *letzten* Untersuchungstag werden Sie gebeten, folgende Tabelle auszufüllen:

	Datum	Aufzuzeichnende berufliche Tätigkeit	
		Ja	Nein
Aufzeichnungstag 01		<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Aufzeichnungstag 02		<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Aufzeichnungstag 03		<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Aufzeichnungstag 04		<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Aufzeichnungstag 05		<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Aufzeichnungstag 06		<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Aufzeichnungstag 07		<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Aufzeichnungstag 08		<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Aufzeichnungstag 09		<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Aufzeichnungstag 10		<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Aufzeichnungstag 11		<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Aufzeichnungstag 12		<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Aufzeichnungstag 13		<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Aufzeichnungstag 14		<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>

## AUFZEICHNUNG 01

Seite 01

**VOR DER VORSTELLUNG**  frühestens 1,5 Stunden davor:

Datum:	
Stücktitel (Theater, Lesung, Hörspiel):	

*Diese Eintragung wird streng vertraulich behandelt.*

	Vorstellungs- beginn:	Zeitpunkt der Eintragung:	Bitte ankreuzen:		
Uhrzeit:			(Musik-) Theater:	Szenische Lesung:	Hörspiel:
			<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

In nachfolgender Tabelle ist eine Reihe von Gefühlen angeführt.  
Kreuzen Sie bitte an, in welchem Ausmaß die einzelnen Gefühle augenblicklich bei Ihnen  
auf einer Skala von 0 bis 10 vorhanden sind:

Liebe, Zuneigung:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Mitgefühl:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Stolz:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Hoffnung, Sehnsucht:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Ekel, Abneigung:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Ärger:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Wut:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Angst, Furcht:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Eifersucht:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark

AUFZEICHNUNG 01

Seite 02

Lustgefühl:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Freude:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Zufriedenheit:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Glück:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Niedergeschlagenheit:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Trauer, Kummer:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Schuldgefühl:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Langeweile, Leere:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Anspannung, Unruhe:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark
Einsamkeitsgefühl:	gar nicht	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr stark

AUFZEICHNUNG 01

Seite 03

## NACH DER VORSTELLUNG spätestens 1 Stunde danach:

	Vorstellungs- ende:	Zeitpunkt der Eintragung:
Uhrzeit:		

Die Formulierung „Auftritt“ steht für Schauspiel, Szenische Lesung und Hörspiel.

1.	Während des heutigen Auftritts habe ich versucht, die Emotionen, die ich zeigen soll, tatsächlich zu empfinden.	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	trifft völlig zu
2.	Vor dem heutigen Auftritt habe ich mich emotional auf meine Rolle eingestimmt.	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	trifft völlig zu
3.	Während des heutigen Auftritts habe ich dem Drang widerstanden, meinen wahren Gefühlen Ausdruck zu verleihen.	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	trifft völlig zu
4.	Während des heutigen Auftritts habe ich Emotionen vorgetäuscht, die ich gar nicht empfunden habe.	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	trifft völlig zu
5.	Beim heutigen Auftritt habe ich bloß Routine abgeliefert.	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	trifft völlig zu
6.	Ich habe während des heutigen Auftritts eine gute Leistung erbracht.	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	trifft völlig zu
7.	Nach dem heutigen Auftritt bin ich zufrieden mit meiner Arbeit als Schauspieler(in).	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	trifft völlig zu

## AUFZEICHNUNG 01

Seite 04

1.	Heute fühle ich mich durch meinen Auftritt ausgebrannt.	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	6	trifft völlig zu
2.	Heute fühle ich mich durch meinen Auftritt gefühlsmäßig erschöpft.	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	6	trifft völlig zu

1.	Heute bin ich bei meinem Auftritt voll überschäumender Energie gewesen.	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	6	7	trifft völlig zu
2.	Heute habe ich mich beim Auftritt fit und kraftvoll gefühlt.	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	6	7	trifft völlig zu
3.	Heute bin ich vom Auftritt begeistert gewesen.	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	6	7	trifft völlig zu
4.	Heute hat mich mein Auftritt inspiriert.	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	6	7	trifft völlig zu
5.	Heute bin ich völlig im Spielen (Lesen) aufgegangen.	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	6	7	trifft völlig zu
6.	Heute hat mich das Spielen (Lesen) mitgerissen.	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	6	7	trifft völlig zu
7.	Heute hat mir mein Auftritt ein gutes Gefühl gegeben.	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	6	7	trifft völlig zu
8.	Heute habe ich mit viel Freude gespielt (gelesen).	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	6	7	trifft völlig zu
9.	Heute bin ich aufgetreten, weil es mir Spaß macht.	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	6	7	trifft völlig zu
10.	Heute bin ich durch den Auftritt selbst motiviert worden, nicht durch die Belohnungen dafür.	trifft gar nicht zu	1	2	3	4	5	6	7	trifft völlig zu

## Lebenslauf

### Werner Landsgesell

Schönbrunner Str. 32/2/19

A-1050 Wien

Mail: [werner.landsgesell@chello.at](mailto:werner.landsgesell@chello.at)

Geburtsdatum: 20.6.1967

Geburtsort: Wien

Staatsbürgerschaft: Österreich

### Schulbildung

---

1973-1977	Volksschule, Wien
1977-1985	Neusprachliches Gymnasium, Wien (Matura)
1985-1886	Präsenzdienst (8 Monate)

### Ausbildung

---

1986-1990	Diplomstudium Psychologie, Universität Wien (1. Diplomprüfungszeugnis)
1990-1994	Schauspielausbildung, Konservatorium der Stadt Wien (Diplom)
2005-2010	Wiederaufnahme Diplomstudium Psychologie, Universität Wien Vertiefungen: Arbeits- und Organisationspsychologie
2008 (Okt.-Dez.)	Ausbildung zum „Trainer der Erwachsenenbildung“, GQM Gesellschaft für Qualifizierungsmanagement GmbH, Graz (Zertifikat)



## Film/Fernsehen (Auswahl)

*Der Winzerkönig*, GENOSSENSCHAFTSANGESTELLTER,  
ORF

*Sonnenflecken*, DISCOBESUCHER, R: Barbara Albert

Alles TV/Confetti TV, ORF

1999 bis heute

## Improvisation/Moderation

Improvisationsauftritte mit zeitweiliger Moderationstätigkeit an  
diversen Spielstätten in Österreich und Deutschland und im  
Wirtschaftsbereich

## Sprechertätigkeit

Telefonbänder, Werbespots, CD-Roms

**Weitere Qualifikationen**

---

## Sprachkenntnisse:

Englisch (in Wort und Schrift)

Französisch (Grundkenntnisse)

## EDV-Kenntnisse:

Microsoft Office (alle gängigen Anwendungen)

Mac OS, Linux (ausgebaute Grundkenntnisse)