

Hochschule Düsseldorf
- Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften -

Bachelor-Thesis zum Thema

**Eine Untersuchung des Einflusses von
Arbeitsbedingungen auf das psychische Wohlbefinden
von Menschen in sozialen Berufen**

Erstprüferin:

Prof. Dr. Antje Hunger

Zweitprüferin:

Prof. Dr. Susanne Wolf

Vorgelegt von:

Caroline Müller-Kirschbaum

Matrikelnummer: XXXXXXXXXX

BA Sozialarbeit / Sozialpädagogik

SoSe 2022

Düsseldorf, den 08.06.2022

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
1.1 Struktur der Arbeit	2
2 Burnout	3
2.1 Definition	3
2.2 Symptome und Verlauf	5
2.3 Ursachen und Entstehungsmodelle	8
2.3.1 Freudenberger	9
2.3.2 Pines, Aronson, Kafry	9
2.3.3 Maslach, Jackson, Leiter	11
2.3.4 Cherniss	13
3 Verwandte Konzepte	15
3.1 Stress	15
3.1.1 Seyle	15
3.1.2 Lazarus & Launier	16
3.2 Arbeits(un)zufriedenheit	17
3.2.1 Herzberg	17
3.2.2 Bruggemann	17
3.2.3 Hackman & Oldham	18
4 Zusammenfassender Überblick	19
4.1 Forschungsstand	20
4.2 Ziel, Forschungsfrage und Hypothesen	21
5 Methodischer Teil	24
5.1 Studiendesign	24
5.2 Sampling und Stichprobenbeschreibung	24
5.3 Untersuchungsinstrumente	26
5.3.1 BOSS I	27
5.3.2 COPSOQ	28
5.4 Durchführung	30
6 Ergebnisse	32
6.1 Auswertung	32
6.1.1 BOSS I	32
6.1.2 COPSOQ	33
6.1.3 Weitere Auswertungsmethoden	33
6.2 Ergebnisdarstellung	34
6.2.1 BOSS I	34

6.2.2 COPSOQ.....	36
6.3 Ergebnisse bezüglich der Hypothesenüberprüfung	38
7 Diskussion	45
7.1 Interpretation der Ergebnisse	45
7.2 Kritische Reflexion der Arbeit	52
7.3 Schlussfolgerungen der Studie.....	53
Literaturverzeichnis.....	55
Tabellenverzeichnis.....	58
Abbildungsverzeichnis.....	59
Anhang	I

THESIS AM
FACHBEREICH SOZIAL- UND
KULTURWISSENSCHAFTEN
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

1 Einleitung

„Erschöpft, ausgebrannt, gestresst – ist das noch normal oder bereits ein Burn-out?“

(Wort & Bild Verlag Konradshöhe GmbH & Co. KG, 2017)

In dem Artikel der Apotheken-Umschau geht es ganz eindeutig um einen nicht normalen Zustand, der sich in Erschöpfung, Ausbrennen und Stress zeigt. Erschöpfung und Stress sind Begriffe, die im Alltag mit Belastungssituationen verknüpft sind. Solche Belastungen können nach Mayring auch Faktoren sein, die das Wohlbefinden der Menschen beeinträchtigen (Hornberg, 2016, S. 64). Doch was meint jetzt hier ‚ausgebrannt‘? Was bedeutet dieses Sprachbild genau und was hat es mit den anderen beiden Begriffen gemein?

Wenn ein solches Thema in der Apotheken-Umschau behandelt wird, scheint dies ein Thema zu sein, das eine breite Öffentlichkeit interessiert, wenn nicht sogar betrifft. Nicht nur die Apotheken-Umschau versucht über Burnout aufzuklären. Auch viele andere Zeitungen und Magazine, wie beispielsweise die Frankfurter Allgemeine Zeitung, die Süddeutsche Zeitung oder die Stuttgarter Zeitung berichten über dieses Thema (vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH, 2021; Süddeutsche Zeitung GmbH, o.J.; Stuttgarter Zeitung Verlagsgesellschaft mbH, 2022). Bereits bei einem kurzen Blick über die Vielzahl der Veröffentlichungen wird klar, dass immer wieder als Grund für das Auftreten von Burnout der Arbeitsplatz, die Arbeit oder der Stress durch die Tätigkeit genannt wird. Doch was steckt hinter dem Phänomen Burnout und inwiefern ist die Arbeit schuld an der Erschöpfung, dem Ausbrennen und dem Stress der Menschen?

Genau mit diesem Thema soll sich die durchgeführte quantitative Studie beschäftigen. Das erhöhte Aufkommen von Burnout ist nicht nur anhand von Zeitungsartikeln zu erkennen. Auch eine Statistik des Wissenschaftlichen Instituts der AOK aus dem Jahr 2019 zeigt einen klaren Trend, der auf besonders betroffene Berufsgruppen hindeutet. Bei der Umfrage ging es um die Arbeitsunfähigkeitstage durch Burnout im Jahr 2019. Die Statistik zeigt, dass sich unter den zehn am meisten betroffenen Berufsgruppen sieben Gruppen der sozialen Berufe befinden (Meyer, Wiegand & Schenkel, 2020, S. 431). Dass vermehrt soziale oder auch helfende Berufe von einer erhöhten Belastung betroffen sind, spiegelt sich auch in der Literatur wider (vgl. Freudenberg & Richelson, 1980; Drüge & Schleider, 2016). Daher ist das Augenmerk dieser Arbeit auf die sozialen Berufe gerichtet. Die Beantwortung der nachfolgenden Forschungsfrage soll dazu weitere Erkenntnisse im Bereich der Burnoutforschung erzeugen.

Gibt es einen Zusammenhang zwischen psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz von Menschen in sozialen Berufen und Anzeichen von Burnout?

Wie schon erläutert, soll ein klarer Fokus auf die sozialen Berufe gelegt werden. Durch die Beantwortung der Forschungsfrage soll weiterführend das Ziel verfolgt werden, neue Schwerpunkte in Bezug auf die Arbeitsgestaltung und weitere Handlungs- und Forschungsmöglichkeiten zu setzen.

1.1 Struktur der Arbeit

Nach einer hinführenden Einleitung im ersten Kapitel der Arbeit, wird im zweiten Kapitel zunächst der Begriff Burnout und was darunter zu verstehen ist, genauer betrachtet. Hierzu werden verschiedene Definitionsansätze, Symptome und Verlaufsmodelle von Burnout thematisiert. Anschließend sollen in einem weiteren Unterkapitel des zweiten Teils, Überlegungen der Entstehung und der Ursachen von Burnout erläutert werden.

Um den Burnoutbegriff noch ganzheitlicher erfassen zu können, werden im dritten Kapitel verwandte Konzepte und Forschungsgebiete wie Stress und Arbeits(un)zufriedenheit genauer betrachtet und in Beziehung zu Burnout gesetzt.

In einem zusammenfassenden Überblick werden anschließend im vierten Kapitel die Kernaussagen der zuvor erläuterten Konzepte zusammengetragen und der aktuelle Forschungsstand der Burnoutforschung dargestellt. In einem weiteren Schritt werden aus den zuvor genannten Aspekten Hypothesen hergeleitet, die anschließend zur Beantwortung der Forschungsfrage beitragen und im Fokus dieser Arbeit stehen sollen.

Im fünften Kapitel folgt der methodische Teil der Arbeit. Hier werden zunächst die Stichprobe, die gewählten Forschungsinstrumente und das methodische Vorgehen sowie die Durchführung der Studie betrachtet.

Das sechste Kapitel beginnt mit der Erläuterung der Auswertungsmethoden, worauf eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse folgt.

In der abschließenden Diskussion werden die Ergebnisse interpretiert und die Studie kritisch betrachtet. Auf der Grundlage der Ergebnisse und der kritischen Betrachtung der Studie sollen die Interpretationen im letzten Schritt zu Schlussfolgerungen in Bezug auf die Forschungsfrage und die Bedeutung für die sozialen Berufe führen.

2 Burnout

Was genau sich hinter dem Begriff Burnout befindet und welche Theorien es zum Verlauf und zur Entstehung dieses Phänomens gibt, soll im folgenden zweiten Teil dieser Arbeit dargestellt werden. Dazu werden zunächst Definitionsansätze, Symptome und Verlaufsmodelle beschrieben, um anschließend einen Blick auf verschiedene Entstehungsmodelle und Theorien werfen zu können.

2.1 Definition

Dass der Burnout-Begriff in der heutigen Zeit weit verbreitet und auch viel gebraucht wird, wurde schon in der Einleitung thematisiert. Aber was genau versteht man wissenschaftlich unter dem Begriff Burnout? Und handelt es sich hier um ein klares Krankheitsbild oder wird es gar nicht als solches angesehen?

Auch wenn der Begriff Burnout schon zuvor in wenig anderen Quellen zu lesen war, gilt der Psychoanalytiker Herbert Freudenberger als Anstoßgeber der wissenschaftlichen Diskussion zu Burnout. 1974 veröffentlichte die Zeitschrift „Journal of social Issues“ einen seiner Artikel, in dem er den Begriff Burnout mit seinen eigenen Erfahrungen in Bezug auf Erschöpfungserscheinungen in ehrenamtlichen Tätigkeiten verknüpft (Hedderich, 2012, S. 10). In dieser ersten Publikation verbindet er Burnout, wie viele andere nach ihm, ausschließlich mit Arbeitenden im sozialen Bereich (ebd.). Die Überlegungen Freudenbergers zu Burnout folgen dem personenzentrierten Ansatz. Für den Psychologen ist Burnout eine Form von Ermüdung und Überforderung, die bei Menschen in helfenden Berufen auftritt, die ein unrealistisches Ziel oder Vorhaben vor Augen haben, welchem sie nicht gerecht werden können (Freudenberger & Richelson, 1980, S. 12-13).

Die amerikanische Sozialpsychologin Christina Maslach hat die Burnout-Forschung entscheidend vorangetrieben. 1981 entwickelte sie als erste ein Instrument, mit dem Burnout festgestellt werden soll (Hedderich, 2012, S. 11). Maslach und Jackson definieren Burnout als „a syndrome of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment“ (Maslach & Jackson, 1984, S. 134). Diese drei Merkmale „Emotionale Erschöpfung, Depersonalisation und Leistungsunzufriedenheit“ (Burisch, 2014, S. 16) werden von der Mehrheit der Experten als die Hauptanzeichen von Burnout angesehen. Auch Maslach und Jackson betrachten Burnout zunächst als ein Phänomen, das vor allem in solchen Berufen auftritt, bei denen die Arbeitenden vermehrt mit Menschen und ihren Anliegen zu tun haben (Maslach & Jackson, 1984, S. 134). In diesem Punkt schließen sie sich also den Aussagen von Freudenberger an. Ein entscheidender Unterschied besteht in den Überlegungen zur Ursache und zu den Entstehungsfaktoren des beschriebenen Phänomens. Geht Freudenberger eher von persönlichen Merkmalen und Faktoren aus, die zu den von ihm

beschriebenen Anzeichen von Burnout führen, sind Maslach und Jackson der Auffassung, dass Burnout durch arbeitsbezogene Faktoren begünstigt wird (Hedderich, 2012, S. 11). Sie sind Vertreter*innen des arbeits-, organisations- und sozialzentrierten Ansatzes. Diesem Ansatz folgen neben Maslach und Jackson auch noch weitere Autor*innen wie Pines, Aronson und Kafry oder auch Cherniss (Litzcke & Schuh, 2010, S. 158 f.). Cherniss bringt neben Faktoren der Arbeitsumwelt auch noch das Konstrukt des Stresses mit ein und sieht Burnout als Folge der Interaktion der Person mit seiner Umwelt. Dabei bezieht er sich auf die Stresstheorie nach Lazarus und Launier, die im weiteren Verlauf dieser Arbeit noch thematisiert wird (Hedderich, 2012, S. 11). Pines, Aronson und Kafry beziehen sich in ihren Überlegungen zum Teil auch auf die Stresstheorie nach Lazarus, setzen ihren Schwerpunkt aber klar auf Umweltfaktoren als Ursache von Burnout (Pines et. al., 1993, S. 43 f.). Sie machen im Sinne der Definition deutlich, dass das „Ausbrennen“ (ebd., S. 46) klar abzugrenzen ist von einer Arbeitsentfremdung, wie man es aus anderen Berufen kennt. Anders als bei der Arbeitsentfremdung steht zu Beginn des Ausbrennens ein Idealismus, der nichts mit der Entlohnung im materiellen Sinne zu tun hat, sondern bei dem es um die Sache an sich geht (ebd.). Sie sind der Meinung, dass nur solche Menschen ausbrennen, die zu Beginn ihrer Tätigkeit auch hoch engagiert und motiviert waren (ebd.). Genauere Überlegungen zu den Ursachen und der Entstehung von Burnout werden im weiteren Verlauf noch dargestellt.

Wird Burnout bei Freudenberg und Maslach eher als ein Zustand angesehen, spricht Cherniss von einem Prozess als Reaktion auf eine Belastung in der Arbeitswelt (Burisch, 2014, S. 21). Auch Edelwich & Brodsky definieren Burnout als „fortschreitenden Abbau“ (Edelwich & Brodsky, 1980, zitiert nach Burisch, 2014, S. 21), also ebenfalls als Prozess. Neben der Uneinigkeit in Bezug auf die zeitliche Struktur von Burnout ist auch die Betroffenenengruppe immer wieder ein Diskussionspunkt. Erst im Laufe der weiteren Forschung beziehen sich verschiedene Forscher*innen, so auch Maslach zu einem späteren Zeitpunkt, nicht ausschließlich auf soziale oder helfende Berufe (Burisch, 2014, S. 20). Heute gibt es einen großen Umfang an Studien, die verschiedenste Berufsfelder auf Burnout-Anzeichen untersuchen, da nun klarer ist, dass Burnout eben nicht nur im helfenden Arbeitsumfeld auftreten kann, sondern auch in anderen Berufen oder ganz anderen Lebensbereichen (ebd., S. 23-25).

Es wird deutlich, dass es seit Beginn der Burnout-Forschung immer wieder Definitionsversuche gab und es heute eine ganze Bandbreite an sich ähnelnden Vorschlägen gibt, aber noch immer keine einheitliche Definition besteht. Dies spiegelt sich ebenfalls im ICD-10 (International Classification of Disease) wider. Hier wird Burnout nicht als Krankheit oder Störungsbild aufgelistet, sondern wird mit der Kennung Z.73 als Diagnose oder Problem

anerkannt, welches keiner anderen Kennung zuzuordnen ist (BfArM, 2021). Burnout steht in Klammern hinter dem Wort „Ausgebranntsein“ und wird zusammen mit „Problemen“ wie z. B. „Mangel an Entspannung oder Freizeit“ oder „Zustand der totalen Erschöpfung“ (ebd.) in einer Kennung genannt. Auch im ICD-11, der neusten Version des ICDs aus dem Jahr 2022, ist Burnout nicht als Krankheit bezeichnet (WHO, 2019). Die WHO definiert es wie folgt: „Burnout is a syndrome conceptualized as resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed.“ (ebd.). Nach der WHO ist Burnout ein rein berufliches Phänomen (ebd.).

Es lässt sich festhalten, dass es sich bei Burnout nicht um eine Krankheit an sich, sondern viel mehr um einen Zustand oder einen Prozess der Erschöpfung handelt, der als Folge einer Überlastung auftritt. Über eine Beschreibung der Art und Weise der Überlastung oder wodurch sie entsteht, besteht keine Einigkeit. Im Laufe dieser Arbeit wird noch auf die verschiedenen Modelle und Theorien der Entstehung von Burnout eingegangen.

2.2 Symptome und Verlauf

Mehr Klarheit und Einigkeit herrscht bei der Betrachtung der Symptome, die mit Burnout verbunden werden, wenn auch zunächst nicht auf den ersten Blick. Über die Zeit der Forschung hat sich eine ganze Reihe von Symptomen angesammelt, die alle jedoch individuell und nicht unbedingt gleichzeitig auftreten müssen. Einige Autor*innen haben aus dieser Vielzahl an Symptomen Listen erstellt, die sie in verschiedene Kategorien strukturieren.

Die wahrscheinlich bekannteste Einteilung ist die von Maslach & Jackson. Wie zuvor schon benannt, sind die drei Kategorien „Emotionale Erschöpfung, Depersonalisation und Leistungsunzufriedenheit“ (Burisch, 2014, S. 16) als Hauptanzeichen für Burnout bekannt. Maslach und Leiter erläutern diese drei Dimensionen noch detaillierter. Emotionale Erschöpfung ist für die Autor*innen ein Gefühl von sich „ausgelaugt, verbraucht“ (Maslach & Leiter, 2001, S. 19) und erholungsunfähig fühlen (ebd.). Energielosigkeit ist für sie ebenfalls ein Anzeichen für Burnout (ebd.). Der Dimension der Depersonalisierung ordnen sie eine distanzierte Haltung gegenüber den Klient*innen und der Arbeit an sich zu. Betroffene Menschen wirken, als wäre ihnen die Arbeit gleichgültig, da sie sich vor der Erschöpfung und einer möglichen Enttäuschung schützen, so Maslach und Leiter (ebd.). Als Drittes nennen sie die Dimension der Leistungsunzufriedenheit oder das Gefühl der „Ineffizienz“ (ebd.). Betroffene fühlen sich ihren Aufgaben nicht mehr gewachsen und glauben nicht daran, die nötigen Fähigkeiten zu besitzen, diese zu bewältigen. Somit verlieren sie das Vertrauen in sich und das Gefühl, nichts mehr zu schaffen nimmt zu (ebd.). Sie erleben eine subjektiv wahrgenommene Reduktion der Aufmerksamkeits- oder Konzentrationsfähigkeit, wodurch auch oft Schuldgefühle aufkommen (Hillert & Marwitz, 2006, S. 13).

Eine sehr detaillierte Auflistung und Einteilung von Symptomen nimmt Burisch vor. Er hat die am häufigsten genannten Symptome in sieben Kategorien eingeteilt (Burisch, 2014, S. 25-29). Er sieht diese Einteilung zwar teilweise als eine willkürliche Zuordnung, gibt jedoch auch an, dass man diese Auflistung als einen groben zeitlichen Ablauf sehen kann (ebd., S. 30). Bei ihm sowie auch bei anderen Autor*innen herrscht Unklarheit darüber, welche oder wie viele der aufgezählten Symptome vorhanden sein müssen, damit sicher festgestellt werden kann, dass es sich um Burnout handelt. So sagt Burisch über seine Aufzählung, dass nicht jedes der Symptome zu erkennen sein muss (ebd.).

Die erste Symptomkategorie nennt Burisch „Warnsymptome der Anfangsphase“ (ebd.). Diese Anfangsphase zeichnet sich durch einen hohen Energieeinsatz im Arbeitskontext aus, der nicht kompensiert werden kann, da die Personen nach der Arbeit nur selten entspannen können und die benötigte Erholung ausbleibt. Auf Dauer entsteht dadurch ein Abfall der Energie, die aufgebracht werden kann, was zu einem Zustand der Erschöpfung führt. Grund für diesen Zustand können neben dem zuvor hohen Energieaufwand auch Monotonie der Arbeitsaufgaben oder gering empfundene Wertschätzung bei der Arbeit beitragen. Es handelt sich also um einen Konflikt zwischen dem Willen, viel Energie in die Arbeitsaufgaben zu investieren und einem Zustand der Erschöpfung (ebd., S. 30 f.). Als Beispiel der Symptomaufzählung nach Burisch sind in Tabelle 1 die Symptome aufgelistet, die er der ersten Kategorie zuteilt (s. Tabelle 1).

Tabelle 1: Symptome der Kategorie 1: Warnsymptome der Anfangsphase (Burisch, 2014, S. 26)

a. Überhöhter Energieeinsatz	b. Erschöpfung und deren unmittelbare Folgen
<ul style="list-style-type: none"> - Hyperaktivität - Freiwillige unbezahlte Mehrarbeit - Gefühl der Unentbehrlichkeit - Gefühl, nie Zeit zu haben - Nicht Abschalten können - Verleugnung eigener Bedürfnisse - Verdrängung von Misserfolgen und Enttäuschungen - Konzentration sozialer Kontakte auf Klienten 	<ul style="list-style-type: none"> - Energiemangel - Unausgeschlafenheit - Erhöhte Unfallgefahr

Die zweite Symptomkategorie ist geprägt von einer Kehrtwende bezogen auf den Unterschied zur ersten Kategorie. Die Kategorie „Reduziertes Engagement“ (ebd., S. 31) ist geprägt durch die Dimension, die nach Maslach und Kolleg*innen Depersonalisierung genannt wird. Hier steht der Rückzug im Mittelpunkt, der aus dem anfänglichen Überengagement entstehen kann. Es kann nicht nur das Arbeitsleben, also Klient*innen, Kolleg*innen oder die Arbeit an sich zur Distanzierung führen, sondern auch im Familienleben oder bei alltäglichen Aufgaben oder Herausforderungen kann sich distanziert werden. Oft wird nur noch gearbeitet, weil eine Aufgabe erledigt werden muss. Die vorher eher nebensächlichen materiellen Bedingungen werden immer wichtiger (ebd., S. 31-33). Die Symptome, die nach Burisch zur zweiten Kategorie gehören, sind in Anhang 1.1 nachzulesen (s. Anhang 1).

Auf die Umstellung von ‚übermäßig viel geben‘, um hohe Ziele zu erreichen, zu ‚immer weniger geben können‘ und Rückzug von Aufgaben und Menschen, folgt in Kategorie drei die emotionale Reaktion auf die Veränderung. Die dritte Kategorie „Emotionale Reaktion, Schuldzuweisung“ (ebd., S. 33) umfasst die verschiedenen Emotionen, die entstehen, wenn eine Person merkt, dass sie bezüglich ihrer Arbeitseinstellung und ihres Arbeitserfolges eine Veränderung durchgemacht hat. Die Ursachenzuordnung ist vielseitig. Die Person mag sich selbst die Schuld geben oder dem Kollegium, den Klient*innen oder ganz allgemein der Arbeitsstruktur. Nach Burisch kann es zu einem Spektrum von depressiven Reaktionen, also Traurigkeit und Selbstzweifel, bis hin zu aggressiven Reaktionen, also Wut und Schuldzuweisungen, kommen. Diese Stimmungen sind keine rein momentanen Ereignisse, sondern halten sich über längere Zeiträume (ebd., S. 33 f.). Die Symptome, die nach Burisch zur dritten Kategorie gehören, sind im Anhang nachzulesen (s. Anhang 1).

Wenn es bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht geschehen ist, folgt spätestens nach der emotionalen Reaktion eine Reduktion der Arbeitsleistung. Hier nennt Burisch einen Abbau der kognitiven Leistungsfähigkeit, der Motivation und der Kreativität, was zu einer Arbeitsbewältigung mit möglichst geringem Aufwand führt. Kleinere Vergesslichkeiten und Fehler können meist nur zu Beginn von Kolleg*innen aufgefangen werden, fallen aber zunehmend negativ auf (ebd., S. 34 f.). Die Symptome, die nach Burisch in die vierte Kategorie, die er „Abbau“ (ebd.) nennt, gehören sind im Anhang nachzulesen (s. Anhang 1).

Ist die Kategorie der „Verflachung“ (ebd., S. 35) erreicht, zeichnet sich das Verhalten der betroffenen Person durch Unaufmerksamkeit und Desinteresse an der Umwelt aus. Da nur wenige Menschen auf Dauer einen Sinn darin sehen, sich mit Personen zu beschäftigen, die sich so verhalten, kann es schnell zur Vereinsamung kommen. Freund*inenn und Bekannte wenden sich ab (ebd.). Die Symptome, die nach Burisch in die fünfte Kategorie gehören, sind im Anhang nachzulesen (s. Anhang 1).

Kategorie sechs umfasst „Psychosomatische Reaktionen“ (ebd., S. 35), die sich über den ganzen Prozess hinweg zeigen können. Darunter werden die körperlichen Symptome gefasst, die durch die veränderten Emotionen und auch Verhaltensweisen hervorgerufen werden. Als letzte Kategorie nennt Burisch die „Verzweiflung“ (ebd.). Das Leben ist geprägt von Hilflosigkeit und es gibt nur noch wenig Gefühl von Sinn (ebd.). Die Symptome, die nach Burisch in die Kategorien sechs und sieben gehören, sind im Anhang nachzulesen (s. Anhang 1).

Neben dieser Kategorieeinteilung von Symptomen nach Burisch gibt es auch noch weitere Modelle, die sich mit dem Verlauf des Burnout-Prozesses befassen und diesen in Phasen einteilen. Ein solches Phasenmodell hat Schmidbauer entwickelt, in dem er den Verlauf in

zunächst drei Phasen einteilt, wobei er besonders den Bereich der Pflegeberufe im Blick hat. Nach Schmidbauer fängt der Prozess mit der „Anfangsphase“ (Schmidbauer, 2002, S. 15) an. Die Betroffenen zeichnen sich durch sehr großes Engagement, kurzen oder ganz ausbleibenden Erholungsphasen und dem Gefühl der Unentbehrlichkeit aus (ebd.). Was auf den ersten Blick sehr positiv klingt, birgt die Gefahr, bei Kolleg*innen, aufgrund von erhöhtem Konkurrenzkampf und Überhöhung der eigenen Bedeutung, unbeliebt zu werden (ebd.). Die darauffolgende „Einbruchphase“ (ebd., S. 16) ist die Phase, in der die eigenen Erwartungen und die Überaktivität die eigene Leistungsfähigkeit und die Belastungsgrenze übersteigen. Die Betroffenen können sich selbst nicht mehr gerecht werden (ebd.). In dieser Phase fallen Symptome wie geringe Motivation, aggressive Züge gegenüber Kolleg*innen bis hin zu Vorgesetzten und noch weiter entfernten Machthaber*innen auf. Auch gegenüber Klient*innen wird ein distanzierter oder auch aggressiver Umgang deutlich (ebd.). In der „Abbauphase“ (ebd., S. 17) wird ein Tiefpunkt erreicht, der zum „Leistungsabbau“ führt und auch den gesundheitlichen Zustand angreift (ebd.). Neben depressiven Anzeichen treten auch körperliche Symptome wie „Schlaflosigkeit“, „Rücken- und Gelenkschmerzen“ oder auch „Herz-Kreislaufprobleme“ (ebd.) auf. Hinzu kommen Substanzmissbrauch wie erhöhter Alkoholkonsum, und auch Krisen im privaten Bereich. Dies führt zum sozialen Rückzug der Betroffenen (ebd.). Zusätzlich zu diesen Phasen beschreibt Schmidbauer noch das Phänomen des „kompensierten Burnouts“ (ebd., S. 18), welches bei Kolleg*innen auftritt, die versuchen das aufzufangen, was ihre ‚ausgebrannten‘ Kolleg*innen nicht mehr schaffen. So werden sie durch die Kompensation der fremden Burnoutsymptome selbst auch zu „Ausbrennern“ (ebd.).

2.3 Ursachen und Entstehungsmodelle

Nachdem geschildert wurde, mit welchen Symptomen und Verläufen Burnout verknüpft wird, soll nun ein Blick auf die Ursache und die Entstehungsfaktoren gerichtet werden. Immer wieder kommt bei diesem Thema die Diskussion auf, ob die Entwicklung eines Burnouts von der Persönlichkeit der Betroffenen oder von der Umwelt abhängt, in der sie sich befinden. Auch wenn sich einige Autor*innen nur auf eine der beiden Komponenten beziehen wollen und damit einen klaren Fokus legen, wird auch immer wieder die Gegenposition mitbeschrieben oder zumindest kurz benannt, was eben zeigt, dass es wohl eher keine eindimensionale Ursache gibt und es um ein Wirkungsgefüge handeln könnte (Burisch, 2014, S. 170 f.).

Da es sich in dieser Arbeit um die Untersuchung von Arbeitsplatzfaktoren handelt, wird der Schwerpunkt der Überlegungen eher auf diesen externen Umweltbedingungen und Arbeitsfaktoren liegen als bei den Persönlichkeitsfaktoren. Aus Gründen der Ganzheitlichkeit, wird der personenzentrierte Ansatz jedoch nicht ganz außer Betracht gelassen und findet in den folgenden Erläuterungen Platz.

2.3.1 Freudenberger

Wie schon zuvor erwähnt gibt es verschiedene Ansätze, von denen die Forschenden ausgehen. Die personenzentrierten Erklärungsversuche betrachten, wie die Bezeichnung schon sagt, die betroffene Person genauer. Hier kann es zum einen, wie bei Freudenberger, um Einstellungen und Erwartungen gehen, die sich eine Person macht. Nach Freudenberger tritt Burnout ein, wenn sich eine Person ein erwünschtes Bild vom Leben, einem Projekt oder einem Vorhaben macht, welches im Verlauf nicht so beibehalten werden kann oder nie erreicht werden kann (Freudenberger & Richelson, 1980, S. 12). Freudenberger bezieht sich überwiegend auf die helfenden Berufe, die mit den Nöten der Menschen zu tun haben. Dabei beobachtet er, dass Betroffene trotz großer Bemühungen zum Teil nicht das erreichen, was sie sich vorgestellt haben und sich anschließend immer distanzierter gegenüber ihren Klient*innen und ihrer Arbeit verhalten. Sie arbeiten weiter engagiert, können dem Druck auf Dauer jedoch nicht standhalten, was dazu führt, dass sie andere Teile ihres Lebens vernachlässigen und ermüden (ebd., S. 12 f.). Freudenberger fokussiert als Ursache demnach die individuelle Erwartungshaltung und damit also Faktoren der Persönlichkeit. Andere Forscher*innen, die diesem Ansatz folgen, gehen auch von bestimmten persönlichen Eigenschaften oder Charakterzügen aus, die das Auftreten von Burnout begünstigen (Köppl, 2006, S. 41 ff.).

2.3.2 Pines, Aronson, Kafry

Ähnliche Überlegungen in Bezug auf die helfenden Berufe erkennt man auch bei Pines, Aronson und Kafry, die jedoch ein paar Unterschiede aufweisen. Aus ihrer Definition, Burnout als „[...] Folge ungünstiger Situationen, in denen sich idealistische Menschen zurechtfinden müssen.“ (Pines et. al., 1993, S. 74), lässt sich gut erkennen, dass Pines und ihre Kolleg*innen die Ursachen von Burnout weniger in der Person selbst, als in ihrer Lebenssituation beziehungsweise ihrer Umwelt sehen (ebd.). Damit meinen sie Lebensbereiche, wie Familie, Freunde, Arbeit und Freizeitbeschäftigungen (ebd., S. 33). Sie zeigen auf, dass Burnout vor allem in emotional fordernden Berufen, wie helfenden oder sozialen Tätigkeiten, aus einem Idealismus heraus entsteht. Dieser anfänglichen Einstellung und Überzeugung werden im Laufe der Zeit viele intensive emotionale Belastungen entgegengesetzt, die zu einer Distanzierung der Arbeitenden führt. Aus dieser Distanzierung, mit der sie sich vor weiteren emotionalen Belastungen schützen wollen, entstehen Schuldgefühle, da sie ihrem anfänglichen Idealismus nicht gerecht werden. Pines und ihre Kolleg*innen bezeichnen es als einen Kreislauf, der in helfenden Berufen nahezu unvermeidlich scheint (ebd., S. 47). Aufgrund dieser Belastung, die sich auch in den anfänglichen Erwartungen und Idealen begründet, die dann häufig nicht der Realität entsprechen, betonen die Autor*innen mehrmals ihre Annahme, die sie aus ihren Studienergebnissen ziehen, dass Burnout oft bei unerfahrenen oder jungen

Menschen auftritt, die noch nicht allzu lang in ihrem Beruf tätig sind (ebd., S. 32 f.; S. 66). In dieser Aufzählung von Ereignissen sind bereits drei Ursachen enthalten, die die drei Autor*innen aus ihren Studien herausgearbeitet haben. Nach Pines et. al. ist eine Ursache die emotionale Belastung, die für die genannte Berufsgruppe typisch ist. Bei Lehrpersonal begründet sich diese Belastung in den Erwartungen von Eltern, dass ihre Kinder eine gute Ausbildung erfahren, was emotionalen Druck bei den Lehrkräften auslöst (ebd., S. 62). In sozialen oder psychologischen Diensten sind es die emotionalen Themen der Klient*innen, die sich dem Helfenden anvertrauen wollen und Unterstützung benötigen, die meist nicht nur fachlicher Natur ist, sondern auch viel emotionale Einbringung der Helfenden erfordert (ebd., S. 62 f.). Als eine weitere Ursache nennen die Autor*innen typische Eigenschaften, die mit der Berufswahl einhergehen. Viele Personen in der betrachteten Berufsgruppe haben gemein, dass sie besonders empathisch sind und den Menschen helfen wollen, die sich ihnen anvertrauen. Bei den Studien kam heraus, dass die Berufswahl von vielen in helfenden Berufen Tätigen aus dem Wunsch hervorgeht, mit Menschen zu arbeiten und diesen in allen Lebenslagen zu helfen. Zu diesen Eigenschaften kommt oft noch hinzu, dass die Themen der Klient*innen häufig mitten aus dem Leben und damit vergleichbar mit erlebten Dingen der Helfenden sind. Diese Kombination aus Empathie, Nähe zu den Menschen und den so naheliegenden Situationen sehen die Autor*innen als besonders anfällig für emotionale Belastung und Ausbrennen (ebd., S. 63 f.). Nach Pines et. al. ist ein weiteres Spezifikum der sozialen Berufe Ursache für Burnout. Die „klientenzentrierte“ (ebd., S. 64) Arbeit ist, so die Autor*innen, meist eine sehr einseitige Angelegenheit (ebd.). In Interaktionen zwischen Klient*in und Helfer*in liegt immer der Fokus auf den Problemlagen und den Emotionen der Person, der geholfen werden soll. Dadurch herrscht ein ständig einseitiger Fluss an emotionaler Unterstützung vom Professionellen hin zum Hilfesuchenden. Durch diese einseitige Beziehung werden Emotionen des Helfenden häufig in den Hintergrund gerückt, was Stress für die Person selbst bedeutet (ebd., S. 65 ff.). Hinzukommt der Umstand, dass in den meisten Ausbildungen für soziale Berufe genau diese Art von Stress nur selten thematisiert wird. Dies erschwert den Umgang in solchen Situationen deutlich, so Pines und ihre Kolleg*innen (ebd., S. 66.). Aus diesen Erläuterungen wird deutlich, dass Pines, Aronson und Kafry ihre Ursachen in der Umwelt der Betroffenen sehen und verschiedene Faktoren der beruflichen Umgebung, die auf die Betroffenen einwirken, Gründe für ein Ausbrennen zu sein scheinen.

2.3.3 Maslach, Jackson, Leiter

Maslach macht ebenfalls deutlich, dass sie und ihre Kollegen Jackson und Leiter von beruflichen Ursachen für Burnout ausgehen. Sie sprechen sich klar dagegen aus, dass Burnout eine rein individuelle Problematik ist und betroffenen Menschen die Schuld für ihre Erschöpfung gegeben wird (Maslach & Leiter, 2001, S. 34 ff.). Ganz deutlich lehnen sie eine rein personzentrierte Ursachenforschung ab und betonen, dass Burnout ein „berufliches Problem“ (ebd., S. 36) ist.

Schon zuvor wurden die drei Hauptkomponenten ihrer Burnouttheorie genannt (s. Kapitel 2.2). Sie teilen Burnout in die drei Aspekte emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung und subjektiv empfundener Leistungsabfall ein. Ursachen für diese Komponenten sind für Maslach und Leiter unter anderem sechs verschiedene Arbeitsfaktoren, die sie als „Missverhältnisse zwischen Arbeit und Person“ (ebd., S. 28) bezeichnen. Das erste Missverhältnis, welches die Autor*innen nennen, ist die „Arbeitsüberlastung“ (ebd., S. 41). Dieses resultiert aus den verschiedenen Aspekten des immer größer werdenden Arbeitsumfangs, der sich in längeren, intensiveren und komplexeren Arbeitstagen zeigt (ebd., S. 41 ff.). Dieser Arbeitsumfang fordert einen erhöhten Energieeinsatz und führt in der Intensität und Dauer zu einer Erschöpfung, von der sich die Mitarbeiter*innen nicht mehr erholen können, da der Arbeitsumfang nicht weniger wird (ebd.). Ein weiterer Faktor, den die Autor*innen benennen, ist ein „Mangel an Kontrolle“ (ebd., S. 46). Zu diesem Umstand kommt es meist durch eine genau vorgegebene Arbeitsweise der Führenden. Das führt dazu, dass die Mitarbeitenden sich nicht mehr selbstständig um eine kreative Herangehensweise an die Aufgabenbewältigung bemühen können und somit ein reduziertes Selbstständigkeitsgefühl aufkommt. Hinzu kommt, dass dadurch ein Mangel an Vertrauen in die Mitarbeitenden suggeriert wird, was sich negativ auf die Arbeitsmotivation auswirken kann und das Interesse an der Arbeit verloren geht (ebd., S. 46 ff.). Neben dem Mangel an Kontrolle kommt es nach Maslach und Jackson auch auf eine ausreichende Belohnung der Mitarbeiter*innen an. Werden zunehmend extrinsische, also von außen kommende Belohnungen wie Gehaltssteigerungen, Aufstiegsmöglichkeiten oder eine Sicherheit des Arbeitsplatzes gekürzt, haben Mitarbeiter*innen somit das Gefühl, für immer mehr Arbeit und Energieaufwand weniger zurückzubekommen (ebd., S. 48 ff.). Auch Mangel an „intrinsischer Belohnung“ (ebd., S. 48) sehen die Autor*innen als Ursache für Burnout (ebd.). Intrinsische Belohnung meint eine Bestätigung im Sinne der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen oder der Freude daran, wenn sie auf eigene Wege mit Arbeitsaufgaben erfolgreich umgehen. Diese Freude und Bestätigung wird jedoch nach Maslach und Leiter immer schwieriger zu erreichen, da die Unternehmen immer schlechtere Bedingungen für eine solche Arbeitsweise bereitstellen. Durch geringen Freiraum an Selbständigkeit und zu hohe Arbeitsbelastung wird eine solche intrinsische Belohnung seltener und Mitarbeitende haben

das Gefühl, nicht mit, sondern gegen das Unternehmen zu arbeiten. Eine solche Lage führt nach Maslach und Leiter zu emotionaler Erschöpfung, Depersonalisierung und einer ineffizienten Arbeit (ebd., S. 51 f.). Aus solchen Umständen kann es in Organisationen auch häufig dazu kommen, dass ein Mangel an Gemeinschaft herrscht, den die Autor*innen auch als einen ungünstigen Faktor für Burnout sehen (ebd., S. 52 f.). Die immer größer werdende Sorge um den eigenen Arbeitsplatz und die immer kürzeren Vertragslaufzeiten tragen dazu bei, dass sich in Arbeitsgruppen immer seltener ein Gefühl von Gemeinschaft bilden kann. Können sich die Mitarbeiter*innen nicht aufeinander verlassen, entsteht trotz Arbeitsteilung kein Miteinander, sondern ein Gegeneinander, was nicht förderlich für die Produktivität der Arbeit und das Wohlergehen der Mitarbeitenden ist. Schnell können aus dieser Arbeitsweise Konflikte entstehen, die ungelöst zunehmend zu einer emotionalen Belastung werden. Dadurch wird die Energie des Teams nicht mehr für die eigentlichen Aufgaben genutzt und schwindet auf Dauer (ebd., S. 53 ff.). Der fünfte Arbeitsfaktor, der von Maslach und Leiter genannt wird, setzt sich aus Bausteinen zusammen, die unerlässlich für eine burnoutfreie Arbeit sind (ebd., S. 56). Bei dem Arbeitsfaktor handelt es sich um einen Mangel an Fairness. Fairness setzt sich nach Maslach und Leiter aus „Vertrauen, Offenheit und Respekt“ (ebd.) zusammen. Sind diese drei Bedingungen erfüllt, wirkt sich das positiv auf das Arbeitsengagement aus (ebd.). Ein Mangel an Fairness zeigt sich in ungenauer oder nicht offener Kommunikation über Arbeitsaufgaben, langfristige Pläne des Unternehmens oder auch Kündigungsgründe, die negativ auf die Mitarbeiter*innen ausstrahlen. Dadurch wird auch das Vertrauen in die Organisation oder in Kolleg*innen schwinden, was einem respektvollen Umgang im Wege steht (ebd., S. 56 ff.). Als letzten Faktor nennen die beiden Autor*innen den Widerspruch an Werten innerhalb eines Unternehmens. Nach Maslach und Leiter können die aufgestellten Ziele und Leitsätze eines Unternehmens nicht umgesetzt werden, da die Umsetzung Geld kostet oder eine Effektivitätseinsparung bedeuten würde. Der Stellenwert der Leistungsumsetzung eines Unternehmens wird höher angesetzt als der, der Wertetreue. Dadurch kommt es zu Konflikten zwischen Kund*innen und Mitarbeiter*innen, die die Kritik der Kund*innen auffangen müssen, für die sie selbst meist nichts können. Außerdem nehmen Missverständnisse zwischen Arbeitsbereichen innerhalb der Organisation, wenn es um die Umsetzung der verschieden zu interpretierenden Leitsätze geht, zu (ebd., 61 f.). Nach Maslach und Leiter sind diese Wertekonflikte ebenfalls Faktoren, die zur Entstehung von Burnout beitragen (ebd., S. 59 ff.).

2.3.4 Cherniss

Ein letzter Erklärungsansatz, der hier näher beleuchtet werden soll, vereint individuelle, arbeitsorganisatorische und gesellschaftliche Faktoren und stützt sich mitunter auf eine bekannte Stresstheorie und eine Theorie nach Kahn, in der es um Rollenkonflikte geht (Barth, 1992, S. 83). Grundsätzlich sieht Cherniss Burnout als einen misslungenen Versuch an, Stress zu bewältigen (ebd., S. 85). Nach der Theorie von Cherniss beginnt Burnout mit einem „Verlust von Kompetenzgefühl und psychologischem Erfolg“ (ebd., S. 53). Dieser Verlust ist eine Folge von Stress, welcher nach Cherniss in Anlehnung an Lazarus und Launier eintritt, wenn die Anforderungen, denen eine Person ausgesetzt ist, nicht durch die persönlichen Ressourcen bewältigt werden können und die Situation somit als nicht zu bewältigend eingestuft wird (Körner, 2002, S. 39). Zur Stresstheorie nach Lazarus und Launier sei an dieser Stelle erklärt, dass die Autoren von vier verschiedenen Bewältigungstypen ausgehen, wobei an dieser Stelle die intrapsychische Bewältigungsform herauszuheben ist, da Cherniss sich vor allem auf diese Form bezieht (Enzmann und Kleiber, 2004, S. 42). Dabei handelt es sich bei der intrapsychischen Bewältigungsform um eine defensive Bewältigung von Stresssituationen, die sich durch Verhalten wie „psychischem Rückzug, Distanzierung, Meidung, Herabsetzen von Ansprüchen und Verantwortlichmachen anderer“ (ebd.) ausdrückt. Eine genauere Erläuterung der Stresstheorie nach Lazarus folgt noch in dieser Arbeit (s. Kapitel 3.1.2). Wichtige Faktoren für Cherniss sind unter anderem auch personenbezogene Züge, wie zum Beispiel Ziele, Werte und Einstellungen, aber auch individuelle Umgangsweisen mit herausfordernden Situationen, die auf Bewältigungserfahrungen basieren (ebd., S. 49 ff.). Zu individuellen Faktoren führt Cherniss auch eine Studie von Maslach und Jackson aus dem Jahr 1978 an, aus der er entnimmt, dass Frauen und Männer sich in der Bewältigung von Stress unterscheiden (ebd., S. 52). Ein genauerer Blick soll aber auf die Faktoren gelegt werden, die Cherniss im Arbeitsumfeld sieht. Hier bezieht er sich überwiegend auf die Rollentheorie nach Kahn. Folgt man dieser, kommt es durch die Rollenstruktur, die Machtstruktur und durch normative Strukturen am Arbeitsplatz zu Konflikten (ebd., S. 44). Für Cherniss ist die Rollenstruktur hier der wichtigste Burnout-auslösende Faktor. Nach Cherniss kommt es zu Konflikten zum einen durch eine Überforderung durch Zeitdruck bei gleichzeitiger Verantwortung für Klient*innen, welcher die Person gerecht werden muss. Zu anderen kann es durch unterschiedliche Ansichten von Werten oder Einstellungen gegenüber Klient*innen und Herausforderungen, die Person und Arbeitgeber*innen haben, zu weiteren Konflikten kommen (ebd., S. 45). Enzmann und Kleiber bringen den Kern des letztgenannten Konfliktfaktors in folgendem Zitat auf den Punkt: „In diesem Konflikt trifft das Motiv autonomen Handelns auf bürokratische Zwänge, und er kann als ein bedeutendes Element des Praxisschocks von Berufsanfängern betrachtet werden.“ (ebd., S. 45 f.). Aus der Theorie von Kahn nennt Cherniss als wichtigen Faktor die „Rollenambiguität“ (ebd., S. 46), durch die die Person nicht ausreichend fähig ist, ihre Rolle

auszuführen (ebd.). Quellen dieses Faktors sind meist Mangel an Informationen, die die Person zur Rollenausführung braucht. Darunter fällt auch ein Mangel an Feedback, welcher zuvor schon in anderen Burnouttheorien als Faktor benannt wurde (ebd.). Neben einer Quelle für Burnout ist die Rollenambiguität auch ein Faktor für Arbeitsunzufriedenheit, welche auch ein Konzept ist, das in dieser Arbeit noch näher betrachtet wird. Ein letzter Teil der Rollenstruktur sieht Cherniss im „motivierenden Potential“ (ebd.), womit er Bedingungen meint, die die Bedeutung der Arbeit für die arbeitende Person beeinflussen. Als Faktoren sind hier Unterforderung und Identifizierung mit der Arbeit zu nennen (ebd.). Neben der Rollenstruktur ist auch die Machtstruktur bei Cherniss wichtig. Von ihr abhängig sind Gefühle der Selbstständigkeit, der Kontrolle und des eigenen Freiraums. Sind diese Bedingungen nicht optimal, können sich die Arbeitenden machtlos fühlen, was auch zur Distanzierung führen kann und eine Belastungsquelle darstellt (ebd., S. 46 f.). Die normativen Strukturen des Arbeitsumfeldes können insofern ein Faktor für Stress sein, dass Ziele, Werte und Erwartungen der Arbeitnehmenden nicht mit denen der Organisation übereinstimmen. Stimmen diese dagegen überein, spricht man von einer ideologischen Gemeinschaft, zu der sich die Arbeitenden auch zugehörig fühlen und in dieser weiterhin autonom arbeiten können, da sie Werte und Philosophie der Arbeitgeber teilen (ebd. S. 47 f.). Enzmann und Kleiber nennen einen weiteren Faktor, der nach Cherniss jedoch zur Bewältigung von Stress beiträgt. Nach Cherniss ist die soziale Unterstützung, die sich in Form von sozialen Interaktionen und einem sozialen Netzwerk im Arbeitsumfeld ausdrücken kann, ein wichtiger Faktor bei der Bewältigung von Stress und Konflikten. Sie kann allerdings geschädigt werden, wenn die Mitarbeitenden unterschiedliche Werte und Normen vertreten (ebd., S. 49).

Das beschriebene Verständnis von Burnout nach Cherniss ist also als ein drei-stufiger Prozess zu sehen. Eigentlich ist es ein Stressbewältigungsprozess, bei dem der Auslöser einer der genannten Faktoren sein kann, auf den reagiert wird. Folgt auf die Stressreaktion eine defensive Bewältigungsstrategie, mit der die Situation weniger bewältigt als umgangen wird, kommt es zu Burnout (Barth, 1992, S. 84).

Nachdem einige Theorien zu möglichen Ursachen und zur Entstehung von Burnout erläutert wurden, sollen im nächsten Schritt verwandte Konzepte dargestellt werden, die mit Burnout in Beziehung stehen.

3 Verwandte Konzepte

Zur genaueren Erfassung und Abgrenzung des Burnout-Phänomens sollen im folgenden Teil verwandte Konzepte erläutert werden, die zum umfassenden Verständnis beitragen. Dazu werden jeweils Theorien und Modelle zu Stress und zur Arbeitszufriedenheit dargestellt und mit Burnout in Verbindung gebracht.

3.1 Stress

Zur Erläuterung von Stress sollen zwei verschiedene Theorien von zwei Autoren aufgeführt werden und ein Bezug zu Burnout hergestellt werden.

3.1.1 Seyle

Wird von Burnout gesprochen, wird auch häufig Stress thematisiert. Häufig werden Burnout und Stress als Synonym genutzt, was nach Autoren wie Cherniss und Whitehead jedoch nicht korrekt ist (Enzmann & Kleiber, 2004, S. 92). Bei Betrachtung der körperlichen Symptome, die Burnout hervorrufen kann, lohnt es sich, einen Blick auf die Stress-Theorie nach Seyle zu werfen. In seinem Modell zum „General Adaption Syndrome“ (Seyle, 1991, S. 24) (GAS) definiert er Stress als Reaktion des Körpers auf jegliche Art von Anforderung (ebd.). Dabei betont er auch, dass es nicht auf eine einzelne Ursache ankommt, sondern, dass es viele verschiedene mögliche Ursachen geben kann, die zu der unspezifischen Reaktion führen (ebd., S. 22). Nach Seyle kann der Prozess des Stresses in drei Phasen eingeteilt werden. Die Alarm-Reaktion, die Phase der Abwehr und die Phase der Erschöpfung (ebd., S. 30). Die Alarm-Reaktion wird in körperlichen Reaktionen sichtbar, die den Körper durch Hormonausschüttung in einen Zustand versetzen, in dem die Muskeln leistungsfähiger sind und auch die Blutversorgung optimiert wird (Burisch, 2014, S. 77). Bleibt die auslösende Ursache unverändert bestehen, wird dieser Zustand aufrechterhalten und die Phase der Resistenz beginnt. Hier ist zu beachten, dass auf Dauer der Widerstand gegen die auslösende Ursache zwar erhöht ist, jedoch auf andere Gefahren nicht ausreichend reagiert werden kann. Als wichtiges Beispiel nennt Burisch die Schwächung des Immunsystems. Außerdem geht mit dieser Widerstandsreaktion des Körpers eine Verkrampfung der Darmmuskulatur einher, was zu Magen- und Darmproblemen führen kann (ebd.). Normalerweise halten diese beiden Phasen nicht ausreichend lang an, sodass der Körper sich von der Stressreaktion erholen kann und somit bereit ist, erneut auf Stress zu reagieren. Nur im Falle von langandauernden Stresssituationen kommt es zu schwerwiegenden Folgen, die auch zum Tod führen können (ebd.). Aus dem GAS kann man sich die physischen Symptome von Burnout herleiten, die auch ein weiteres naheliegendes Konzept beleuchten, das hier im Zusammenhang benannt werden muss. Die Wechselwirkung von mentalen und körperlichen Prozessen ist Teil der Psychosomatik und begründet viele körperliche Reaktionen, die durch Stress ausgelöst werden,

wie zum Beispiel einige Darmerkrankungen (Rüegg, 2011, S. 23 ff.). Andere somatische Reaktionen, die Stress auslösen, sind zum Beispiel Probleme mit dem Herz-Kreislauf-System (ebd. S. 115). Für weiterführende Informationen zur Psychosomatik sei an dieser Stelle auf die Erläuterungen von Rüegg verwiesen (Rüegg, 2011).

3.1.2 Lazarus & Launier

Neben dem erläuterten physischen Stressmodell nach Seyle soll nun ein psychisches Stressmodell, welches auch als wichtige Grundlage der Burnout-Theorie nach Cherniss dient, dargestellt werden. Das Stressmodell nach Lazarus & Launier ist ein Prozessmodell, welches den Stressprozess in drei Stufen einteilt. Zunächst kommt es zu einer Einschätzung der akuten Situation, der „primären Einschätzung“ (Barth, 1992, S. 45), bei der eine Situation als stressig gilt, wenn sie als „Schaden/Verlust, Bedrohung oder Herausforderung“ (ebd.) eingeschätzt wird. In der zweiten Stufe, der „sekundären Einschätzung“ (ebd.), werden dann die verschiedenen Handlungsoptionen zur Bewältigung der akuten Situation verglichen. Die anschließende Bewältigung oder auch der Versuch zur Bewältigung wird „Coping“ (Hedderich, 2012, S.14) genannt. Beim Coping unterscheiden die Forscher zwischen vier verschiedenen Formen der Bewältigung (ebd.). Nach Lazarus und Launier gibt es die Bewältigung in Form von „Informationssuche“, die „direkte Aktion“, die „Aktionshemmung“ und die im Rahmen der Burnouttheorie nach Cherniss erwähnte „intrapyschische Form“ (Barth, 1992, S. 85). Welche Art der Bewältigung gewählt wird, ist einerseits situationsbezogen, hängt aber nach Lazarus und Launier auch entscheidend von der Erfahrung der Person ab, die diese schon mit Bewältigungsverhalten gemacht hat (Körner, 2002, S. 35).

Basierend auf dieser Theorie kann man erkennen, dass Stress und Burnout nicht als Synonyme verwendet werden können, sondern Burnout als eine Folge von Stress anzusehen ist. Ein Grund dafür ist, dass durch das intrapsychische Bewältigungsverhalten Optionen wie Rückzug oder Distanzierung von Klient*innen, gewählt werden. Die Distanzierung von Klient*innen oder der Arbeit an sich ist auch im Zuge der Burnouttheorie nach Maslach und Kolleg*innen genannt worden und wird als eine der drei Kerndimensionen von Burnout angesehen (s. Kapitel 2.3.3). Burnout ist demnach eine Folge von arbeitsbezogenem Stress im Bereich der Arbeit mit Menschen, was hier in der Wahl der intrapsychischen Bewältigungsform deutlich wird (Enzmann und Kleiber, 2004, S. 93). Dass Stress und Burnout verwandte Konzepte sind und sich gegenseitig beeinflussen, wird nicht nur in der Theorie von Cherniss deutlich, sondern auch in anderen Burnouttheorien, die auf Stresstheorien basieren, wie Enzmann und Kleiber erläutern (vgl. ebd., S. 92).

3.2 Arbeits(un)zufriedenheit

In Studien der Forschenden um Pines und auch um Maslach wurden nur geringe Korrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit und Burnout bestätigt, was aber nach Burisch an der Einstellung ausgebrannter Personen liegen kann. Betroffene Personen geben sich selbst die Schuld an der eigenen Lage und sehen das Problem nicht in der Tätigkeit selbst, sondern bei sich (Burisch, 2014, S. 116). Trotzdem ist es sinnvoll, sich bei einer genaueren Auseinandersetzung mit einem Erschöpfungsphänomen, welches in vielfältiger Weise mit dem Arbeitsplatz in Verbindung steht, auch mit Theorien der Arbeitszufriedenheit zu befassen. Daher werden nachfolgend drei verschiedene Ansätze der Arbeitszufriedenheit dargestellt.

3.2.1 Herzberg

Nach Herzberg ist Arbeitszufriedenheit ein Zusammenspiel aus zwei unabhängig voneinander bestehenden Faktoren. Er teilt verschiedene Arbeitsbedingungen in „Hygienefaktoren“ und in „Motivationsfaktoren“ (Burisch, 2014, S. 117). Nach Herzberg handelt es sich bei den Hygienefaktoren um Bedingungen wie „Gehalt, Beziehung zu Vorgesetzten und Kollegen und äußere Arbeitsbedingungen“ (ebd.). Wichtig ist, dass diese Bedingungen nicht direkt zur Arbeitszufriedenheit beitragen, sondern bei Nicht-Vorhandensein zur Arbeitsunzufriedenheit beitragen (ebd.). Auf Hygienefaktoren sollte also geachtet werden, wenn versucht wird, das Aufkommen von Arbeitsunzufriedenheit zu vermeiden (Rolle, 2018, S. 75). Bei den Motivationsfaktoren ist es anders. Ein Vorhandensein dieser Bedingungen kann aktiv zur Arbeitszufriedenheit beitragen. Hierbei handelt es sich um Bedingungen, die mit dem Inhalt der Tätigkeit zu tun haben, also Bedingungen wie „Leistungserfolg, Anerkennung, die Arbeit selbst, Verantwortung, Aufstieg, Entfaltungsmöglichkeiten“ (Barth, 1992, S. 60). Herzberg verbindet Arbeitszufriedenheit also mit Faktoren, die motivierend wirken.

3.2.2 Bruggemann

Ein weiteres Modell zur Arbeitszufriedenheit geht von einer Ist-Soll-Diskrepanz am Arbeitsplatz aus. Betrachtet wird dabei das Verhältnis zwischen der realen Arbeitssituation und den subjektiven Bedürfnissen der Person (Burisch, 2014, S. 118). Bruggemann unterscheidet im weiteren Schritt sechs verschiedene Ausprägungen von Arbeits(un)zufriedenheit, wobei zwei davon auftreten, wenn der Ist-Zustand die eigenen Bedürfnisse übersteigt. Genauer sollen die Ausprägungen betrachtet werden, bei denen die Bedürfnisse durch die Arbeitsplatzsituation nicht befriedigt werden. Ähnlich wie bei der Stresstheorie nach Lazarus kommt es auch hier auf die Copingform an (ebd.). Werden in einer solchen Situation der Diskrepanz die eigenen Ansprüche reduziert, kommt es zur „resignativen Arbeitszufriedenheit“ (ebd.). Dieser Zustand wird als positiv wahrgenommen, da die heruntergesetzten Bedürfnisse durch die Arbeitssituation befriedigt werden (Rolle, 2018, S. 80). Zur „konstruktiven

Arbeitsunzufriedenheit“ (Burisch, 2014, S. 118) kommt es, wenn sich die Person aktiv um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen bemüht. Bei der „fixierten Arbeitsunzufriedenheit“ (ebd.) wird nichts gegen die Unzufriedenheit unternommen, wodurch sich nichts an der Situation verändert und die Person unzufrieden bleibt. Bei der „Pseudo-Arbeitszufriedenheit“ (ebd.) wird die Wahrnehmung der Situation verfälscht und die Person redet sich ein, dass sie mit der Situation zufrieden ist, wobei sie es eigentlich nicht ist (ebd.). Bei diesem Modell nach Bruggemann handelt es sich also um eine Art Prozess, bei dem sich die Arbeitszufriedenheit durch einen Ist-Soll-Vergleich der Person ergibt (ebd., S. 119).

3.2.3 Hackman & Oldham

Eine letzte hier genannte Theorie befasst sich genauer mit den Bedingungen, die die Zufriedenheit mit der Arbeit beeinflussen. Die Theorie nach Hackman und Oldham besagt, dass es drei Bedingungen gibt, die Zufriedenheit erzeugen. Sie nennen die Bedeutung der Arbeit, das Verantwortlichkeitsgefühl für die Ergebnisse der Arbeit und das Bewusstsein über die Qualität der Arbeit (Nerdinger, 2014, S. 424 f.). Darüber hinaus nennen die Autoren in ihrem „Job Characteristics Model“ (ebd., S. 424) fünf Merkmale, die entscheidend für die Ausprägung der drei Bedingungen sind. Beeinflusst werden die Bedingungen demnach durch die Aufgabenvielfalt, die Ganzheitlichkeit der Aufgaben, die Bedeutung der Arbeit für andere, die selbstständige Gestaltung der Aufgabenbearbeitung und die Rückmeldung über die Qualität der Tätigkeit (ebd., S. 424 f.). Aus Studien geht hervor, dass die Korrelation von Arbeitsmerkmale und der generellen Arbeitszufriedenheit bei jenen Personen besonders hoch ist, denen das Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung besonders wichtig ist (ebd., S. 425).

Auch wenn Burisch zeigt, dass in Studien von Maslach oder Pines nur geringe Zusammenhänge von Burnout und Arbeitszufriedenheit ermittelt werden konnten, gibt es dennoch Anzeichen dafür, dass ein Zusammenhang besteht. In einer Studie in der 218 Sozialarbeiter*innen in Israel zu Arbeitszufriedenheit und Burnout befragt wurden, kamen folgende Merkmale als beeinflussend heraus. Abu Bader fand heraus, dass die Beziehung zu Vorgesetzten und Kollegen, eine gute Führung, Aufstiegschancen, eine angenehme Arbeitsatmosphäre und Gruppenzugehörigkeit Merkmale sind, die in der Studie mit einer hohen Arbeitszufriedenheit und niedrigen Anzeichen von Burnout einhergehen (Abu-Bader, 2000, S. 197).

Aus den bisherigen Erläuterungen ist zu erkennen, dass es zumindest einige Gemeinsamkeiten in Bezug auf beeinflussende Faktoren am Arbeitsplatz gibt, die Burnout und Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Die beiden Konzepte sind also keineswegs identisch, stehen aber in einem komplexen Beziehungsgefüge zueinander (Barth, 1992, S. 68).

4 Zusammenfassender Überblick

Abschließend soll eine zusammenfassende Darstellung nach Rudow dazu dienen, einen Überblick über einige der schon erwähnten Burnout-beeinflussenden Faktoren zu geben. In dieser Abbildung fasst Rudow Arbeits- und Organisationsfaktoren zusammen, die sich aus der Theorievielfalt und der Forschungslage ergeben und die Entstehung von Burnout beeinflussen (Rudow, 2004, S. 142). In dieser Abbildung sind Aspekte aus vielen der erläuterten Konzepte vereint.

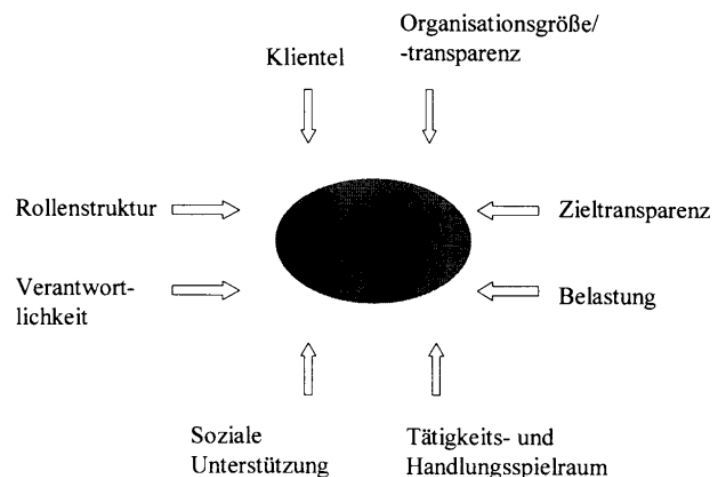


Abbildung 1: Burnoutbeeinflussende Arbeits- bzw. Organisationsmerkmale (Rudow, 2004, S. 142)

Die von Rudow erwähnten Faktoren sind in den zuvor erläuterten Theorien (Kapitel 3) wiederzufinden, wenn auch nicht im gleichen Wortlaut. Was Rudow „Tätigkeits- und Handlungsspielraum“ (Rudow, 2004, S. 141) nennt, kann man bei Maslach als Kontrollempfinden wiederentdecken, denn es geht um den persönlichen Einfluss, den man auf seine eigenen Aufgaben hat (Maslach & Leiter, 2001, S. 46). Unter „Belastung“ (Rudow, 2004, S. 142) sind einerseits die quantitativen Anforderungen, aber auch die emotionale Belastung zu verstehen, die bei Pines et. al. erwähnt wird (Pines et. al., 1993, S. 62). Die Aspekte der „Zieltransparenz“ (Rudow, 2004, S. 142) und der „Organisationsgröße/ -transparenz“ (ebd., S. 143) sind auch bei den Erläuterungen zur Führungsqualität zu sehen (Abu-Bader, 2000, S. 197). „Klientel“ (Rudow, 2004, S. 143) und „Verantwortlichkeit“ (ebd., S. 141), welche nach Rudow ebenfalls Burnout-beeinflussende Faktoren sind, wurden in dieser Arbeit in Bezug zur klientenzentrierten Arbeit erwähnt, welche nach Pines et. al. auch Ursachen für ein Auftreten von Burnout sind (vgl. Pines et. al., 1993, S. 64). Die von Rudow erwähnte „Rollenstruktur“ (Rudow, 2004, S. 142) findet sich in den Erläuterungen zur Rollenambiguität nach Kahn wieder, die im Zuge der Theorie nach Cherniss erwähnt wurden (Enzmann und Kleiber, 2004, S. 44). Der letzte Arbeits- und Organisationsfaktor, den Rudow erwähnt, ist die „soziale Unterstützung“ (Rudow, 2004, S. 141), die auch im Gemeinschaftsgefühl nach Maslach verankert ist (vgl. Maslach & Leiter, 2001, S. 53-56). Für weitere Erläuterungen zu den Arbeits-

und Organisationsfaktoren soll an dieser Stelle auf Rudow 2004 verwiesen werden (vgl. Rudow, 2004, S. 141-143).

4.1 Forschungsstand

Der aktuelle Forschungsstand der Burnout-Forschung wird von einigen Autoren als dürftig empfunden. Burisch zitiert in seinem Werk zwei Autoren, die sich einen detaillierten Überblick über die Forschungslage gemacht haben, und dabei zwar auf sehr viele Studien und Untersuchungen gestoßen sind, die sich mit Ursachen und Faktoren von Burnout befassen, dabei jedoch keine einheitlichen Erkenntnisse bringen (Burisch, 2014, S. 192).

Dennoch sollen die Ergebnisse aus einem systematischen Review aus dem Jahr 2017 zum Forschungsstand betrachtet werden, da sie im Sinne der Fragestellung dieser Arbeit einen wichtigen Beitrag leisten. Die Autor*innen des Reviews analysierten 25 Artikel, die sich mit verschiedenen Arbeitsplatzfaktoren und den drei Kerndimensionen von Burnout befassen und kamen zum Ergebnis, dass Faktoren wie hohe Anforderungen, geringer Kontrollspielraum, ein erhöhter Arbeitsumfang, wenig Belohnung und vorhandene Arbeitsplatzunsicherheit das Risiko für Burnoutanzeichen erhöhen. Gleichzeitig wurde herausgestellt, dass Gerechtigkeit und Unterstützung am Arbeitsplatz mit geringen Anzeichen von Burnout zusammenhängen. In diesen Korrelationen wurde vor allem die Dimension der emotionalen Erschöpfung herausgestellt (Aronsson, Theorell, Grape, Hammarström, Hogstedt, Marteinsdottir, Skoog, Träskman-Bendz, & Hall, 2017, S. 11).

Neben empirischen Befunden zu Arbeitsplatzfaktoren und Burnout soll auch der Forschungsstand zu Zusammenhängen zwischen demographischen Faktoren und Burnout kurz genannt werden. Hier sind vor allem die Variablen Geschlecht, Alter und Arbeitserfahrung zu betrachten. Rösing beschreibt dabei die Forschungslage in Bezug auf die Ergebnisse verschiedener Studien als unklar (Rösing, 2011, S. 95). Schaufeli & Enzmann arbeiten aus Studien heraus, dass das Alter mit Burnout negativ korreliert, also eher jüngere Menschen Burnoutanzeichen aufweisen und ältere Menschen weniger (ebd., S. 93). Dies bestätigt auch die Beobachtungen von Cherniss, die sich auf die Arbeitserfahrung beziehen. Er fand heraus, dass Berufseinsteiger eher dazu neigen, Burnout zu entwickeln, als die schon erfahreneren Mitarbeitenden (ebd., S. 94). Wichtig zu erwähnen ist jedoch, dass viele der befragten Personen bei der späteren Erhebung von Cherniss nicht mehr im Beruf waren, was bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden muss (ebd.). Diese Beobachtung und Ergebnisse haben auch Maslach, Schaufeli und Leiter gemacht und nennen sehr ähnliche Bedenken (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, S. 409 f.). Untersucht man die Korrelation von Burnout und der Variable Geschlecht sind die Ergebnisse nicht eindeutig interpretiert, weisen aber dennoch häufig Parallelen auf. Rösing nennt mehrere Studien, bei denen männliche

Personen höhere Werte in der Dimension Depersonalisation aufwiesen, wobei weibliche Personen eher erhöhte Werte in der Dimension emotionale Erschöpfung zeigten (Rösing, 2011, S. 94). Hierbei ist jedoch zu beachten, dass sich diese Resultate aus rollenstereotypischen Bedingungen ergeben können (ebd.).

4.2 Ziel, Forschungsfrage und Hypothesen

Aus den vielen Überlegungen der Forschenden haben sich verschiedene Ursachen und Entstehungsmöglichkeiten für Burnout ergeben. In der Studienlandschaft konnten bisher keine eindeutigen Ergebnisse erzielt werden, was einige Autoren ändern wollen und daran appellieren, weitere Studien durchzuführen (Burisch, 2014, S. 192 ff.). Aus der gesichteten Literatur wird in Ansätzen erkennbar, dass berufsbezogene Faktoren Burnout beeinflussen könnten. Außerdem sind, wenn auch nicht ausschließlich, soziale Berufe im Fokus der Forschung. Das Ziel dieser Arbeit soll nun sein, einen Beitrag zur Erforschung der Ursachen von Burnout zu leisten. Als übergeordnete Forschungsfrage soll folgende Frage Mittelpunkt dieser Studie sein:

Gibt es einen Zusammenhang zwischen psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz von Menschen in sozialen Berufen und Anzeichen von Burnout?

Aus den beschriebenen Theorien und dem bisherigen Forschungsstand können verschiedene Hypothesen hergeleitet werden, deren Überprüfung in einer anschließenden empirischen Studie zur Beantwortung der Forschungsfrage beitragen soll.

Zunächst ergeben sich aus den Beobachtungen von Cherniss und Rösing zwei Hypothesen bezüglich soziodemographischer Faktoren und Burnout. Bisher wurde beobachtet, dass es Unterschiede in Studien zu Burnout gab, wenn man konkret Männer und Frauen verglichen hat (Rösing, 2011, S. 94). Auch gab es Anzeichen dafür, dass stark von Burnout betroffene Personen meist jünger und unerfahrener in ihrem Job waren (ebd., S. 93). Daher ergeben sich folgende zwei Hypothesen:

Hypothese 1: Es gibt einen signifikanten Unterschied in der Ausprägung von Anzeichen von Burnout bei Männern und Frauen.

Hypothese 2: Personen mit weniger Erfahrung zeigen höhere Burnout-Werte.

Im Review von Aronsson et. al. werden mehrere arbeitsbezogene Faktoren mit Burnout in Verbindung gesetzt, die auch in den erläuterten Theorien genannt werden. Zunächst sollen hier die Faktoren Feedback/Belohnung und Kontrollempfinden herausgestellt werden, welche bei Aronsson et. al., Maslach und Cherniss benannt werden (Aronsson et. al., 2017, S. 11; Maslach & Leiter, 2001, S. 46 ff.; Enzmann und Kleiber, 2004, S. 46 f.). Daraus ergeben sich folgende zwei Hypothesen:

Hypothese 3: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Feedback und Burnout-Werten.

Hypothese 4: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen dem Kontrollempfinden einer Person und Anzeichen von Burnout.

Aus der Theorie nach Maslach und Kolleg*innen können noch weitere Faktoren genannt werden, die sich teilweise auch in den Studien nach Aronsson et. al. wiederfinden lassen. Laut Maslach sind ein hoher Arbeitsumfang, ein Mangel an Vertrauen und ein Mangel an Gemeinschaft Bedingungen für Burnout (Maslach & Leiter, 2001, S. 41, S. 56, S. 52 f.). Daraus ergeben sich folgende Hypothesen:

Hypothese 5: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Arbeitsumfang und Burnout.

Hypothese 6: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Vertrauen und Burnout.

Hypothese 7: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Gemeinschaftsgefühl und Burnout.

Im Review von Aronsson et. al. werden noch zwei weitere Faktoren herausgestellt, die im Zusammenhang zu Burnout stehen. Gerechtigkeit am Arbeitsplatz wirkt der Ausbildung von Burnout entgegen und die Unsicherheit des Arbeitsplatzes soll zur Ausbildung von Burnout beitragen (Aronsson et. al., 2017, S. 11). Daraus ergeben sich folgende Zusammenhangshypothesen:

Hypothese 8: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Gerechtigkeit und Burnout.

Hypothese 9: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Burnout.

Drei weitere Faktoren können aus den erläuterten Burnouttheorien nach Schmidbauer, Pines und Cherniss entnommen werden. Bei Pines et. al. und Schmidbauer gibt es Anzeichen dafür, dass anfängliches hohes Engagement eine begünstigende Bedingung für Burnout ist (Schmidbauer, 2002, S. 15; Pines et. al., 1993, S. 46). Bei Pines et. al. wird außerdem herausgestellt, dass eine hohe emotionale Belastung in sozialen Berufen zu höheren Burnout-Werten führt (Pines et. al., 1993, S. 47). Ein weiterer Faktor für Burnout ist nach Cherniss die Rollenambiguität, beziehungsweise ein Mangel an Rollenklarheit, welcher die Entstehung von Burnout beeinflusst (Enzmann und Kleiber, 2004, S. 46). Aus diesen Überlegungen ergeben sich folgende Hypothesen:

Hypothese 10: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsengagement und Burnout.

Hypothese 11: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen emotionaler Belastung und Burnout.

Hypothese 12: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Rollenklarheit und Burnout.

Zwei letzte Hypothesen ergeben sich aus den Erläuterungen zu den theoretischen Ansätzen der Arbeitszufriedenheit. Daraus konnte entnommen werden, dass Arbeitszufriedenheit und Burnout Parallelen aufweisen bezüglich der bedingenden Faktoren (Barth, 1992, S. 68). Aus der Studie von Abu-Bader ergeben sich u. a. Anzeichen dafür, dass eine gute Führung einen positiven Einfluss sowohl auf Arbeitszufriedenheit als auch auf Burnout hat (Abu-Bader, 2000, S. 197). Daher ergeben sich für diese Arbeit folgende Hypothesen:

Hypothese 13: Es besteht ein Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Burnout.

Hypothese 14: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Führungsqualität und Burnout.

Damit die erwähnte Fragestellung in dieser Arbeit beantwortet werden kann, soll im folgenden Teil die Methodik der durchgeführten Studie zur Überprüfung der Hypothesen erläutert werden.

5 Methodischer Teil

Im methodischen Teil soll nun die durchgeführte Studie genauer dargestellt werden. Zunächst wird das Studiendesign, die Stichprobenziehung und die Stichprobe beschrieben. Anschließend folgt die Aufschlüsselung des Untersuchungsinstruments und die Beschreibung der Durchführung.

5.1 Studiendesign

Konstruiert ist diese Studie als explanative und quantitative Studie, die also anhand von selbst erhobenen Daten die Überprüfung von Hypothesen abzielt. Genauer geht es um eine Korrelationsstudie, die die Überprüfung von Zusammenhängen zwischen verschiedenen Variablen zum Inhalt hat. Wichtig ist, dass es nicht um eine Ursachen-Wirkungs-Forschung geht, wie es bei explanativen Studien oft der Fall ist. In dieser Studie geht es nur um die Erforschung von Richtung und Stärke der Zusammenhänge, die sich aus den erläuterten Theorien ableiten lassen. Erhoben wurden die Daten einmalig und nicht in einer vorgefertigten Umgebung, es handelt sich also um eine Feldstudie und eine Querschnittstudie, bei der es sich nur um eine Momentaufnahme handelt (Döring & Bortz, 2016, S. 184 ff.).

5.2 Sampling und Stichprobenbeschreibung

Die ausgewählte Samplingmethode wird auch „Schneeballverfahren“ (Döring & Bortz, 2016, S. 308) genannt und wird eigentlich genutzt, um Gruppen zu erreichen, die nur schwer zugänglich sind. Wichtig dabei ist, dass die Personen innerhalb dieser Gruppe gut untereinander vernetzt sind (ebd., S. 308 f.). Das Ergebnis dieser Methode ist eine nicht-probabilistische Stichprobe, die nicht repräsentativ ist (ebd.). Auf diese Weise wurden verschiedene Einrichtungen und Organisationen der Sozialen Arbeit, sowie Schulen und Kindertagesstätten per E-Mail angeschrieben, die wiederum die Studie weitergegeben haben. Bedingung der Teilnahme war die Tätigkeit im sozialen Bereich und ein Alter der Antwortenden zwischen 18 und 65 Jahren. Auf diese Weise konnte eine Stichprobe von 160 Menschen ($n = 160$) aus verschiedenen Einrichtungen des sozialen Bereichs generiert werden. Insgesamt haben innerhalb des Zeitraums vom 07.03.2022 bis zum 08.04.2022 392 Personen den Fragebogen geöffnet, wovon 192 mit der Bearbeitung begonnen haben und 160 diese auch gültig beendet haben.

Die so generierte Stichprobe umfasst damit 160 gültige Fälle, was bedeutet, dass von 160 Personen der Fragebogen bis zur letzten Frage durchgegangen wurde. Allerdings wurde trotz der gültigen Bearbeitung nicht jede Frage beantwortet, was zu einzelnen fehlenden Werten führt. Im folgenden Abschnitt werden die abgefragten soziodemographischen Daten dargestellt, um die Stichprobe genauer zu beschreiben.

Tabelle 2: Übersicht Verteilung Geschlecht & Alter

Geschlecht	Beantwortet 158	Weiblich 126 / 79,7 % Männlich 32 / 20,3 %
Alter	Beantwortet 159	Mittelwert: 39,94 SD: 12,4 Minimum: 20 Maximum: 64

Wie die Tabelle zeigt, sind von n = 158 Teilnehmer*innen 126 (79.7%) weiblich und 32 (20.3%) männlich. Die Altersstruktur der Stichprobe streckt sich über 44 Jahre, wobei die jüngste Teilnehmerin 20 Jahre alt ist und der älteste Teilnehmer 64 Jahre. Der Mittelwert (M) des Alters liegt bei einem Alter von 40 Jahren (M = 39.94) bei einer Standardabweichung (SD) von SD = 12.4 Jahren. Nach dem Kolmogorov-Smirnov-Test ist die Alterskurve nicht normalverteilt, da die Nullhypothese, die von einer Normalverteilung ausgeht, bei einer Signifikanz von $p = .001$ verworfen wird.

Bezogen auf berufsbezogene Daten konnte den Antworten der Stichprobe in den Variablen ‚Position‘, ‚Werdegang‘, ‚Berufserfahrung‘ im sozialen Bereich und ‚wöchentliche Arbeitsstunden‘ folgendes entnommen werden.

Von den 159 Teilnehmenden, die Fragen zur Position beantwortet haben, gaben 43 (27%) an, dass sie selbst Vorgesetzte*r für andere Beschäftigte sind, wobei 22.2 % der Frauen und 43.8 % der Männer die Frage mit ‚Ja‘ beantworteten. Einen befristeten Arbeitsvertrag haben von n = 159 Teilnehmenden 31 Personen (19.5%). Die letzte Frage, die sich auf das Innehaben einer Vollzeitstelle bezog, beantworteten 97 (61%) mit ‚Ja‘.

Bei der Variable ‚Werdegang‘ konnten die Teilnehmenden zwischen sechs vorgegebenen Ausbildungen/Studiengängen wählen, oder einen anderen selbstbezeichneten Bildungsweg angeben. Bei der Beantwortung dieser Frage war eine Mehrfachnennung möglich, welche auch von neun Personen genutzt wurde. Bei den Mehrfachnennungen ist herauszustellen, dass sechs von neun Doppelnennungen die Kombination aus den Werdegängen „Erzieher*in“ und „Sozialpädagog*in/Sozialarbeiter*in“ sind. Die Verteilung der Antworten bezüglich der vorgegebenen Werdegänge ist in Tabelle 3 dargestellt.

Tabelle 3: Übersicht Verteilung Werdegang

Erzieher*in	30	18,8 %
Sozialarbeit/Sozialpädagogik	54	33,8 %
Kindheitspädagogik	1	0,6 %
Erlebnispädagogik	2	1,3 %
Sonderpädagogik	2	1,3 %
Lehrer*in	47	29 %

Neben den benannten Auswahlmöglichkeiten haben sich 47 der 160 Personen dazu entschieden, einen anderen Werdegang oder eine andere Berufsbezeichnung anzugeben. An dieser Stelle soll eine Übersicht mit den häufigsten genannten Berufsfeldern genügen (s. Tabelle 4).

Tabelle 4: Übersicht Auswahl an selbstgenannten Werdegängen

Heilerziehungspflege / Heilpädagogik	11
Theologie	8
Pflege	5
Kaufmännische Ausbildung	4
Pädagogik	3

Von 160 gültigen Fällen gaben 159 Personen eine Antwort bezüglich ihrer Arbeitserfahrung im sozialen Bereich. Der Mittelwert der Berufserfahrung liegt bei einer Standardabweichung von $SD = 10.9$ Jahren bei einem Wert von $M = 14.8$ Jahren, wobei die Erfahrungsspanne von 0.25 bis 45 Jahre reicht. Die Ausprägungen der Variable sind nach dem Kolmogorov-Smirnov-Test ebenfalls nicht normalverteilt ($p < .001$).

Eine letzte Variable soll bezüglich der Stichprobenbeschreibung noch benannt werden. Eine Frage bezog sich auf die Arbeitsstunden pro Woche, wobei nicht konkret nach den vertraglich festgelegten Stunden oder den realen Arbeitsstunden (inklusive Überstunden) gefragt wurde. Daher sind die Daten bezüglich dieser Frage kritisch zu betrachten. Bei der Bereinigung der Daten wurden die angegebenen Überstunden abgezogen und immer die höchste Angabe bei Spannweiten als gültig gezählt. Der Mittelwert der so generierten Angaben liegt bei $M = 35.2$ Wochenstunden, wobei die Standardabweichung bei $SD = 9.2$ Stunden liegt. Die Spannweite der Arbeitsstunden reicht von 6 bis 60 Stunden pro Woche. Nach dem Kolmogorov-Smirnov-Test ist die Kurve ebenfalls nicht normalverteilt ($p < .001$).

5.3 Untersuchungsinstrumente

Bei der gewählten Erhebungsmethode handelt es sich um eine quantitative Online-Befragung, bei der zwei standardisierte Fragebögen mithilfe des Online-Tools ‚soscisurvey.de‘ zusammengestellt wurden. Die Methode des Fragebogens eignet sich aus verschiedenen Gründen als Erhebungsmethode dieser Studie. Durch die Methode des Fragebogens können Teilnehmende in kurzer Zeit viele Fragen bearbeiten, die meist auf der Grundlage einer subjektiven Wahrnehmung beantwortet werden. Neben dem zeitlichen Vorteil ist die Anonymität der Teilnahme sehr einfach zu gewährleisten. Durch die Wahl der Online-Umfrage können die Teilnehmenden sich Ort und Zeit der Beantwortung selbst wählen, was die Teilnahme vereinfacht. Begünstigt wird auch die Verbreitung des Fragebogens, da nur der Link zur Umfrageseite benötigt wird, den die Teilnehmenden selbst weiterleiten können. Die zusammengestellte Umfrage umfasst einige soziodemographische Fragen, die neben Geschlecht und Alter nach dem beruflichen Werdegang, der Position, den wöchentlichen Arbeitsstunden und den Arbeitszeiten fragt. Dieser Teil der Erhebung dient der genaueren Einordnung der Stichprobenszusammensetzung. Nach den vorgestellten soziodemographischen Fragen folgten zwei standardisierte Fragebögen, die nun genauer dargestellt werden. Zum Abschluss der Befragung wurden noch zwei Abschlussfragen gestellt,

die nach Anmerkungen zur Studie fragten und nach Faktoren, die die Teilnehmenden an ihrer Arbeit schätzen. Der gesamte Fragebogen ist im Anhang zu finden (s. Anhang 2).

5.3.1 BOSS I

Zur Erfassung von Beschwerden und Belastungen, die auf Burnout hinweisen, wurde der erste Teil der zweiten Auflage der „Burnout-Screening-Skalen (BOSS)“ (Geuenich & Hagemann, 2014, S. 11) aus dem Jahr 2014 verwendet. In der Originalfassung bestehen die Skalen aus insgesamt drei Teilen, die sich gegenseitig ergänzen und somit ein Bild der körperlichen, psychischen und psychosozialen Beschwerden und Symptome bei psychosomatischen Patient*innen oder denen mit einer psychischen Erkrankung aufzeigen sollen.

Der BOSS I erfasst als der erste Teil der Skalen hierbei Beschwerden, die in vier Lebensbereiche aufgeteilt werden. Jedem Lebensbereich wird eine Unterskala zugeordnet. Daraus folgt, dass der erste Teil des BOSS aus jeweils einer Unterskala zum Lebensbereich „Beruf, Eigene Person (Körper, Emotion, Kognition), Familie und Freunde“ (Geuenich & Hagemann, 2014, S. 12) besteht. Wichtig ist zu betonen, dass „subjektiv empfundene Beschwerden“ (ebd., S. 12) erfasst werden, da es ein „Selbstbeurteilungs-Fragebogen“ (ebd., S. 11) ist.

Ergänzend zum verwendeten Teil der Skalen erfassen die beiden verbliebenen Teile BOSS II und BOSS III zum einen ein detaillierteres Bild der Beschwerden auf den drei Ebenen Körper, Emotion und Kognition und zum anderen Aussagen über Zufriedenheit und vorhandene Ressourcen in den gleichen Bereichen, die auch der erste Teil des Fragebogens betrachtet (ebd., S. 12). Da der hier verwendete Teil des BOSS zur Stellung einer Verdachtsdiagnose des berufsbedingten Burnouts dient, wurde aufgrund der Länge des Fragebogens auf die verbliebenen Teile des BOSS verzichtet (ebd., S. 40).

Auch wenn der BOSS zur Anwendung bei Personen mit Verdacht auf Burnout genutzt wird, ist er nicht als Differenzialdiagnose-Instrument geeignet, da eine Differenzierung zwischen Burnout-Syndrom und einer depressiven Störung mit diesem nicht aufgezeigt werden kann. Da das Ziel der durchgeführten Studie nicht die Stellung einer klinischen Diagnose von Burnout ist, sondern die Erfassung von Beschwerden und Belastungen, die auf eine Burnout-Symptomatik hindeutet, eignet sich der BOSS I für diese Zwecke.

Die Burnout-Screening-Skalen basieren auf verschiedenen Theorien und Modellen, die zum Teil in dieser Arbeit bereits dargestellt wurden. Der Fragebogen hebt sich von anderen Fragebögen zur Burnout-Symptomatik ab, da hier eine Kombination aus systemischen und psychosomatischen Theorien sowie Modelle zu Stress und Stressbewältigung die Grundlage bildet (ebd., S. 17).

Die ersten beiden Unterskalen des BOSS I umfassen jeweils zehn Items und befassen sich einerseits mit subjektiv empfundenen Belastungen im System Beruf und andererseits mit persönlichen Reaktionen und Spannungsgefühlen. Die anderen beiden Skalen umfassen jeweils fünf Items, die einerseits Konflikte und Spannungen der Familie und andererseits Konflikte und die Situation im Freundeskreis erfragen. Alle Items werden auf einer sechsstufigen Antwortskala beantwortet, die mit den Antworten „trifft nicht zu, trifft kaum zu, trifft teilweise zu, trifft überwiegend zu, trifft zu, trifft stark zu“ (ebd., S. 29) zu beantworten sind (ebd., S. 29).

Bezüglich der Güte des Fragebogens sind die Werte der Objektivität, der Reliabilität und der Validität zu betrachten. Die Objektivität ist einerseits durch den geringen Kontakt zwischen der teilnehmenden und der forschenden Person gegeben, wodurch eine Durchführungsobjektivität gewährleistet ist. Auswertungs- und Interpretationsobjektivität ergeben sich durch die genau vorgegebene Auswertungsmethode und deren Interpretation (ebd., S. 77). Bezüglich der Reliabilität ist die interne Konsistenz der Normstichprobe zu nennen. Durch einen mittleren Wert des Cronbachs Alpha von $\alpha = 0.80$ (Min. $\alpha = 0.75$, Max. $\alpha = 0.87$) ist eine interne Konsistenz der vier Unterskalen gegeben (ebd., S. 78). Eine inhaltliche Validität ist ebenfalls gegeben (ebd., S. 82).

5.3.2 COPSOQ

Um zusätzlich Aussagen über belastende Arbeitsfaktoren treffen zu können, wurden den Unterskalen des BOSS I weitere ausgewählte Skalen eines anderen Fragebogens nachgestellt. Hierbei handelt es sich um die Deutsche Standard-Version des COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) (Nübling, Stößel, Hasselhorn, Michaelis & Hofmann, 2005, S. 5). Der COPSOQ ist in seiner Originalfassung von Kristensen und Borg im Jahr 2000 als Instrument einer Studie zur Messung von „psychosozialer Arbeitsbelastung“ (ebd., S. 12) entwickelt worden (ebd.). Er besteht daher aus Fragen zu soziodemographischen Daten und einer Reihe von Fragen zu Arbeitsbedingungen und psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz (ebd.).

Als theoretische Grundlage kann man hier ebenfalls einige der bereits dargestellten Theorien und Modelle nennen, die Faktoren wie Rollenkonflikte, Arbeitsumfang und Führung als Einflussfaktoren für Burnout sehen. Die Fragen beziehen sich auf psychosoziale Belastungen des Arbeitsplatzes, die zu den theoretischen Überlegungen bezüglich belastender Faktoren am Arbeitsplatz passen. Diese belastenden Faktoren sind in verschiedene Bereiche eingeteilt, zu denen z. B. „Anforderungen“ und „Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten“ (ebd., S. 17) zählen.

Aufgrund der Fülle an Fragen, die sich nicht ausschließlich auf den Bereich der sozialen Berufe begrenzen lassen oder keinen direkten Mehrwert im Sinne des Forschungsziels haben, wurden einzelne Subskalen der deutschen Standard-Version ausgelassen. In dieser Studie soll der COPSOQ ausschließlich dazu dienen, die auf der Grundlage der Literatur herausgestellten Bedingungen und Faktoren des Arbeitsplatzes zu analysieren, sodass eine Überprüfung der aufgestellten Hypothesen möglich wird. In Anhang 3 findet sich eine Übersicht der gesamten Bereiche und Skalen, aus der ersichtlich wird, welche Skalen aussortiert wurden (s. Anhang 3).

Der endgültig eingesetzte Fragebogen bestand also neben den Fragen zu soziodemografischen Daten aus 52 weiteren Items, die 20 Skalen bilden. Die Skalen sind in fünf Themenbereiche eingeteilt. Die Themenbereiche sind „Anforderungen“, „Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten“, „Soziale Beziehungen“, „weitere Parameter“ und „Belastungsfolgen“ (ebd., S. 17). Eine detaillierte Übersicht in Tabelle 5 soll die Einteilung und Verteilung der Items zeigen.

Tabelle 5: Skaleneinteilung und Itemverteilung

Bereich / Skala	Itemanzahl
Anforderungen	
Quantitative Anforderungen	5
Emotionale Anforderungen	2
Entgrenzung	2
Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten	
Einfluss auf die Arbeit	3
Bedeutung der Arbeit	2
Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz	2
Soziale Beziehungen und Führung	
Rollenklarheit	3
Führungsqualität	4
Feedback / Rückmeldung	2
Gemeinschaftsgefühl	2
Ungerechte Behandlung	1
Vertrauen und Gerechtigkeit	4
Wertschätzung	1
Weitere Parameter	
Unsicherheit des Arbeitsplatzes	3
Unsicherheit der Arbeitsbedingungen	3
Belastungsfolgen	
Arbeitszufriedenheit	7
Arbeitsengagement	3
Allgemeiner Gesundheitszustand	1
Präsentismus	1
Unfähigkeit abzuschalten	1

Beantwortet werden alle Items mit Hilfe von fünfstufigen Likert-Skalen, die zwei verschiedene Varianten aufzeigen. In den Abbildungen 2 und 3 sind die zwei Varianten dargestellt. Eine dritte Variante kommt ausschließlich bei einem Item vor, welches mithilfe einer zehnstufigen Skala beantwortet wird und sich auf den Gesundheitszustand bezieht. Dieses Item wird im weiteren Verlauf nicht weiter thematisiert.

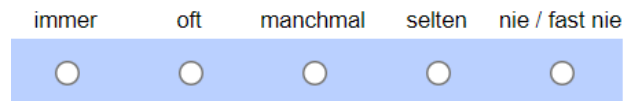


Abbildung 2: Variante 1 der COPSOQ-Antwortskala

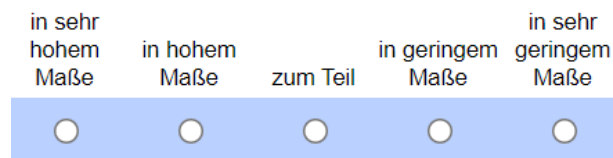


Abbildung 3: Variante 2 der COPSOQ-Antwortskala

Bezüglich der Güte des COPSOQ sind Objektivität, Reliabilität und Validität zu betrachten. Bei der Objektivität ist, wie auch bei den Burnout-Screening-Skalen, festzuhalten, dass die Messung nicht von den Testdurchführenden beeinflusst wird. Diese Bedingung ist gegeben, da es sich beim COPSOQ um einen standardisierten Fragebogen handelt, der ohne weiteres Eingreifen der Forschenden zu beantworten ist. Auch bei der Auswertung und der Interpretation gibt es Vorgaben, an die sich die Forschenden halten, wodurch auch hier eine hohe Objektivität gewährleistet wird (ebd., S. 42). Die Reliabilität wird hier anhand der Angaben zu einer längeren Version dargestellt. Bei der längeren Version liegen die Werte des Cronbachs-Alpha für die verschiedenen Skalen zwischen $\alpha = .58$ und $\alpha = .89$. Der niedrigste Wert ist der Skala ‚Feedback‘ zuzuordnen, der höchste Wert ist der Skala ‚Führungsqualität‘ zuzuordnen (ebd., S. 44). Werte unter $\alpha = .70$ werden als sehr niedrig angesehen (ebd., S. 43). Die Inhaltsvalidität wurde im Voraus durch andere Studien bereits kritisiert und entsprechende Ergänzungen wurden vorgenommen. Wegen der ausgeprägten Länge des Fragebogens wurde jedoch auf einige der Ergänzungen nicht eingegangen, was sich negativ auf die Validität auswirkt (ebd., S. 41 f.). Insgesamt wird die Qualität der Messung des COPSOQ als gut geeignet für die Erhebung von psychosozialen Faktoren der Arbeit angesehen (Nübling, Stößel & Michaelis, 2010, S. 81). In dieser Studie wurden nachträglich zwar Skalen entnommen, jedoch sind alle Items der verbliebenen Skalen vorhanden, was die Inhaltsvalidität nicht weiter beeinflussen sollte. Die Messqualität der noch vorhandenen Skalen sollte sich für die individuellen Konstrukte nicht verändert haben und wird daher als weiterhin gut geeignet für die Zwecke dieser Studie eingeschätzt.

5.4 Durchführung

Nach der Zusammenstellung der Online-Umfrage, die neben den beschriebenen Erhebungsinstrumenten eine kurze Einführung und eine Einverständniserklärung zur Teilnahme beinhaltet, wurde die Umfrage bzw. der Link zu dieser per E-Mail an Schulen, Kindertagesstätten, Wohlfahrtsverbände und andere soziale Einrichtung in der Umgebung von

Solingen und Wuppertal verschickt. Beginn der Studie war der 07.03.2022. Das Verschicken von weiteren E-Mails erfolgte wellenweise, was man auch in dem folgenden Rücklaufdiagramm (Abbildung 4) sehen kann.

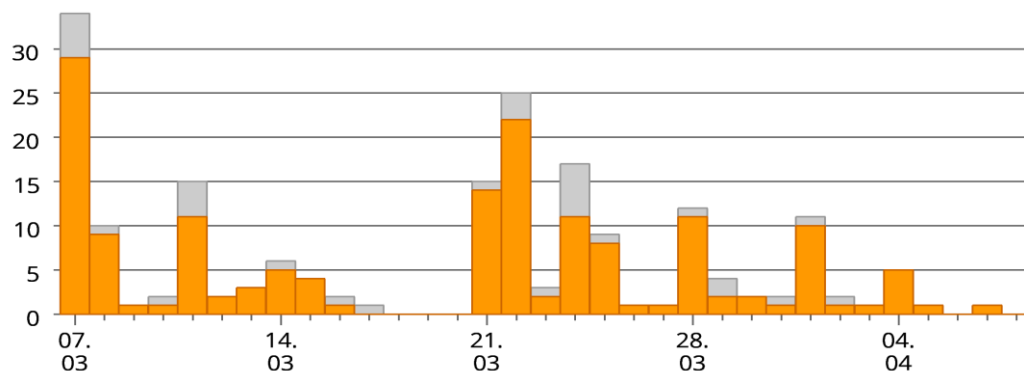


Abbildung 4: Säulendiagramm zur Rücklaufstatistik (x-Achse: Zeit in Tagen, y-Achse: Anzahl der beantworteten Fragebögen)

In Abbildung 4 sind die beantworteten Umfragen in Abhängigkeit der Zeit in Tagen dargestellt. Der orangene Teil der Säulen zeigt dabei die Anzahl vollständig beendeter Fragebögen pro Tag. Der graue Teil der Säulen stellt die Anzahl der Fragebögen dar, die begonnen, aber nicht beendet wurden. Zwei zeitliche Anstöße sind deutlich zu erkennen. Zu Beginn am 07.03.2022 und am 21.03.2022. Die zweite Welle ergab sich durch die schwachen Rücklaufzahlen der vorherigen Tage, welche dazu führten, dass einige Organisationen erneut angeschrieben und weitere erstmalig angefragt wurden. Da zunächst eine Laufzeit von 4 Wochen, (07.03.2022 bis 28.04.2022) geplant war und zum Ende dieser Zeitspanne jedoch nur 100 Datensätze verfügbar waren, wurde eine Verlängerung bis zum 08.04.2022 vorgenommen. Dadurch konnten weitere 60 gültige Datensätze generiert werden. Diese Entscheidung wurde getroffen, um durch eine größere Stichprobe eine höhere Aussagekraft zu generieren. Am 08.04.2022 wurde die Umfrage geschlossen. Die Informationen und Instruktionen des Fragebogens begrenzten sich auf die wichtigsten Punkte, deren Kenntnis zum Ausfüllen notwendig waren, um den Eindruck einer zu hohen Komplexität zu vermeiden. Als Thema der Studie wurde der Zusammenhang von Arbeitsfaktoren und der Belastung durch die Arbeit genannt. Der Begriff ‚Burnout‘ wurde bewusst ausgelassen, damit die Teilnehmer*innen nicht voreingenommen waren. Bezüglich der Beantwortung wurden die Teilnehmenden gebeten, nicht zu lange über die Fragen nachzudenken und ‚aus dem Bauch heraus‘ zu antworten. Damit sollte verhindert werden, dass Antworten gegeben werden, die aktiv das Ergebnisprofil beeinflussen, da sie erst durch eine Reflektion über möglicherweise erwünschte oder erwartete Bewertungen entstanden sind. Auch wurden die Teilnehmenden gebeten der Freiwilligkeit der Teilnahme und der Aufklärung zur Datennutzung und Anonymisierung zuzustimmen. Die genauen Instruktionen sind den Seiten 01 und 02 des Fragebogens zu entnehmen (s. Anhang 2).

6 Ergebnisse

Das folgende Kapitel beinhaltet die detaillierte Erläuterung der Auswertung der einzelnen Fragebogenteile und der Auswertungsmethoden in Bezug auf die weiterführenden Untersuchungen.

6.1 Auswertung

Im Folgenden soll zunächst beschrieben werden, wie die Fragebögen einzeln ausgewertet werden. Anschließend werden die Auswertungsmethoden beschrieben, die zu den Ergebnissen führen, mithilfe derer anschließend die Hypothesen geprüft werden können. Daran anschließend werden die Ergebnisse der Auswertung dargestellt.

6.1.1 BOSS I

Wie schon zuvor erwähnt, liegen die Antworten auf einer sechsstufigen Antwortskala, die die Werte 0 = trifft nicht zu bis 5 = trifft stark zu, generiert. Aus den Werten der vier verschiedenen Skalen (Beruf, Eigene Person, Familie, Freunde) werden anschließend je ein „Gesamtwert“, ein „Intensitätswert“ und ein „Breitenwert“ (Geuenich & Hagemann, 2014, S. 33) berechnet. In dieser Studie wird nur der Gesamtwert genutzt, da dieser den Durchschnittswert der erfassten Beschwerden pro Skala oder des gesamten Fragebogens angibt. Dies ist für die Zwecke dieser Studie ausreichend. Der Gesamtwert pro Skala wird berechnet, indem die Summe der Werte der beantworteten Items durch die Anzahl der tatsächlich beantworteten Items geteilt wird. Der so generierte Wert wird auch Rohwert genannt und kann im Bereich von 0.0 bis 5.0 liegen (ebd., S. 33). Der Gesamtwert ist also identisch mit dem arithmetischen Mittel, welches aus den Werten jeder Skala berechnet wird. Einen solchen Gesamtwert kann man auch für den gesamten ersten Teil des BOSS berechnen. Dieser Wert wird dann „Global-Gesamtwert“ (ebd., S. 34) genannt. In dieser Studie werden die Rohwerte der individuellen Skalen und des gesamten Teils zur Hypothesenüberprüfung genutzt. Daher werden sie in die jeweiligen Variablen codiert, die nach der Skala und dem Gesamtwert benannt werden. Bei der Hypothesenüberprüfungen wird dann z. B. von der Variablen ‚BerufGW‘ gesprochen, wenn die Gesamtwerte der Skala ‚Beruf‘ gemeint sind. Die Global-Gesamtwerte werden für den weiteren Verlauf auch als Variable ‚GlobalGW‘ benannt.

Zur Erstellung einer Verdachtsdiagnose eines berufsbedingten Burnouts werden aus den Rohwerten „T-Werte“ (ebd., S. 40) generiert. Diese sollen in der hiesigen Studie nur zum Vergleich mit den Normwerten dienen, um die Stichprobe mit der Normstichprobe zu vergleichen. Die Tabellen, anhand welcher den Rohwerten die T-Werte zugeteilt werden, sind in Anhang 4 und 5 zu finden (s. Anhang 4; 5). Die Werte liegen dabei in einem Bereich zwischen 20 und 80. Liegt ein Rohwert zwischen zwei vorgegebenen Werten in der Tabelle,

wird entweder ein T-Wert zwischen den beiden vorhandenen gebildet oder der T-Wert so gewählt, dass er dem nächstgelegenen Rohwert entspricht (ebd., S. 36). Die so generierten T-Werte werden in folgende Gruppen eingeteilt, die die Stärke der Belastung darstellen.

Tabelle 6: T-Wert Interpretationsgruppen

Gruppen	T-Werte
Gruppe 1	20 – 24
Gruppe 2	25 – 29
Gruppe 3	30 – 34
Gruppe 4	35 – 40
Gruppe 5	41 – 59
Gruppe 6	60 – 64
Gruppe 7	65 - 69
Gruppe 8	70 – 74
Gruppe 9	75 – 80

6.1.2 COPSOQ

Die fünfstufigen Antwortskalen des COPSOQ generieren Werte von 0 bis 100, die in 25er Schritten auf die Antwortmöglichkeiten aufgeteilt werden. Dabei steht 0 für die geringste und 100 für die höchste Ausprägung. Da die Antwortmöglichkeiten immer mit der höchsten Ausprägung des Faktors beginnen, ist die korrekte Polung 100, 75, 50, 25 und 0. Um die Ergebnisse mit verwandten Studien vergleichen zu können, orientiert sich das weitere Vorgehen der Auswertung an der Dokumentation der Erprobung nach Nübling et. al. (vgl., Nübling et. al., 2005, S. 22 ff.). Aus den einzelnen Werten der Items werden Rohwerte der Skalen berechnet. Diese entsprechen dem Durchschnittswert (hier arithmetisches Mittel) der Itemwerte einer Skala, der dann als Rohwert der Skala gilt (vgl. ebd.). Der Wertebereich dieser Rohwerte reicht von 0 bis 100. Die Gültigkeit einer Skala besteht nur, sofern mehr als die Hälfte der Items einer Skala beantwortet wurden (ebd.).

6.1.3 Weitere Auswertungsmethoden

Die gesamte statistische Auswertung der Studie wurde mit dem Programm IBM SPSS Statistics 26 durchgeführt. Die Datensätze konnten von der Online-Umfrage-Plattform direkt übertragen werden und wurden anschließend im Prozess der Datenaufbereitung bereinigt. Bei diesem Prozess wurden überwiegend die Freitext-Werte, wie z. B. der Variablen ‚Alter‘ und ‚Berufserfahrung‘, aneinander angepasst, sodass sie zu vergleichen sind. Außerdem wurden die Skalenniveaus der Variablen angepasst.

Im weiteren Verfahren der Auswertungen wurden die betrachteten Variablen mithilfe des Kolmogorov-Smirnov-Tests auf eine Normalverteilung getestet. Dieses Vorgehen wurde gewählt, da die Häufigkeitsverteilung einer Variablen entscheidend für die weitere Wahl der Auswertungsmethoden ist. Auf Grundlage der Ergebnisse der Normalverteilungstests wurden anschließend Analysen zur Hypothesenüberprüfung unternommen, die mithilfe von zwei

verschiedenen statistischen Methoden durchgeführt wurden. Da es sich bei der ersten Hypothese um eine Unterschiedshypothese handelt, die zwei Gruppen bezüglich einer Variablen vergleicht und es sich dabei um verteilungsfreie Variablen handelt wurde hier, der Man-Whitney-U-Test angewandt (Bortz, Lienert & Boehnke, 2008, S. 200 f.).

Bei den anderen Hypothesen handelt es sich um zwölf gerichtete und eine ungerichtete Zusammenhangshypothese. Zur Überprüfung der Korrelation zwischen den hypothesenbezogenen Variablen wurde das Korrelationsverfahren nach Spearman gewählt. Dieses Verfahren eignet sich zur Berechnung von Zusammenhängen zwischen zwei Variablen die (a) beide ordinal skaliert sind, (b) von denen eine ordinal und eine metrisch skaliert ist, oder die (c) nicht normalverteilt sind (ebd., S. 414 f.). Die Tests wurden hierbei mindestens bei einem Signifikanzniveau von $\alpha = 0.05$ durchgeführt. Bei gerichteten Hypothesen, die schon eine Vermutung der Zusammenhangsrichtung aufweisen, ist es zulässig, einseitig zu testen. Nur bei der ungerichteten Hypothese 13 wird zweiseitig getestet (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 668).

6.2 Ergebnisdarstellung

In diesem Abschnitt werden mit den beschriebenen Auswertungsmethoden gewonnenen Ergebnisse dargestellt. Zunächst werden die Ergebnisse der fragebogenspezifischen Auswertung vorgestellt. Im Anschluss werden die Ergebnisse Auswertungsmethoden, die der Hypothesenprüfung dienen, dargestellt.

6.2.1 BOSS I

Zunächst sollen die Ergebnisse der deskriptiven Statistik dargestellt werden. Die Tabelle 7 zeigt verschiedene Werte für die individuellen Skalen und für alle Skalen zusammen. Dabei wurde mit den errechneten Gesamtwerten operiert.

Tabelle 7: Ergebnisse der deskriptiven Statistik der BOSS I-Skalen

Deskriptive Statistik						
	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Std.- Abweichung	Varianz
BerufGW	160	,00	2,90	,5270	,58689	,344
EigenePersGW	160	,00	3,40	,6950	,74915	,561
FamilieGW	159	,00	4,00	,7890	,94843	,900
FreundeGW	160	,00	3,60	,7150	,85959	,739
GlobalGWBOSS	160	,00	3,17	,6574	,66376	,441
Gültige Werte (Listenweise)	159					

Anhand der Tabelle 7 sind erste Unterschiede zwischen den verschiedenen Skalen zu erkennen. Den höchsten Mittelwert weist die Skala ‚Familie‘ auf (M = 0.78). Diese ist die einzige Skala, bei der nicht alle 160 Datensätze einbezogen wurden, da eine Person diese

Fragen nicht beantwortet hat. Der niedrigste Mittelwert ist der Skala ‚Beruf‘ zuzuordnen, der bei $M = 0.53$ liegt. Der Mittelwert der Global-Gesamtwerte liegt zwischen den Mittelwerten der Skala ‚Beruf‘ und der Skala ‚Eigene Person‘, welche die zwei Skalen mit den niedrigsten Mittelwerten sind. Der Mittelwert der Global-Gesamtwerte und die hohen Standardabweichungen der Mittelwerte führen zu der Annahme, dass einige wenige Ausreißer gibt, die im hohen Wertebereich liegen. Wenn man sich den Bereich anschaut, in dem der Mittelwert der Skalen potenziell liegen könnte (zwischen 0 – 5), ist zu erwähnen, dass alle Mittelwerte niedrig sind ($M < 1$).

Anhand der folgenden Tabelle 8 ist zu erkennen, dass keine der Skalen normalverteilt ist. Dies wurde anhand der Gesamtwerte mit dem Kolmogorov-Smirnov-Test und dem Shapiro-Wilk-Test überprüft. Alle Skalen weisen eine Signifikanz von $p < .001$ auf, was gegen eine Normalverteilung spricht, da die Nullhypothese, die davon ausgeht, dass es sich um eine Normalverteilung handelt, bei einem Signifikanzniveau von $\alpha = .05$ verworfen werden muss und die Alternativhypothese angenommen werden muss.

Tabelle 8: Ergebnisse der Tests auf Normalverteilung der BOSS I-Skalen

Tests auf Normalverteilung

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
BerufGW	,204	159	,000	,787	159	,000
EigenePersGW	,176	159	,000	,817	159	,000
FamilieGW	,203	159	,000	,800	159	,000
FreundeGW	,204	159	,000	,794	159	,000
GlobalGWBOSS	,178	159	,000	,820	159	,000

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Tests auf Normalverteilung werden im späteren Teil der Inferenzstatistik ausschließlich non-parametrische Tests verwendet, da diese mit verteilungsfreien Variablen operieren.

Um die T-Werte, die eine Aussage über die klinische Verdachtsdiagnose für berufsbedingtes Burnout zulassen, genauer betrachten zu können, werden diese nun in die oben genannten Gruppen (Tabelle 6) eingeteilt und somit die Häufigkeitsverteilung gezeigt. Da der Fokus dieser Studie auf dem Lebensbereich Beruf liegt, soll hier eine Betrachtung der Häufigkeiten der T-Werte der Skala ‚Beruf‘ und des ‚Global-Gesamtwertes‘ ausreichen. Da keine Werte den beiden äußersten Gruppen (Gruppe 1, Gruppe 9) entsprachen, wurden diese nicht weiter aufgeführt.

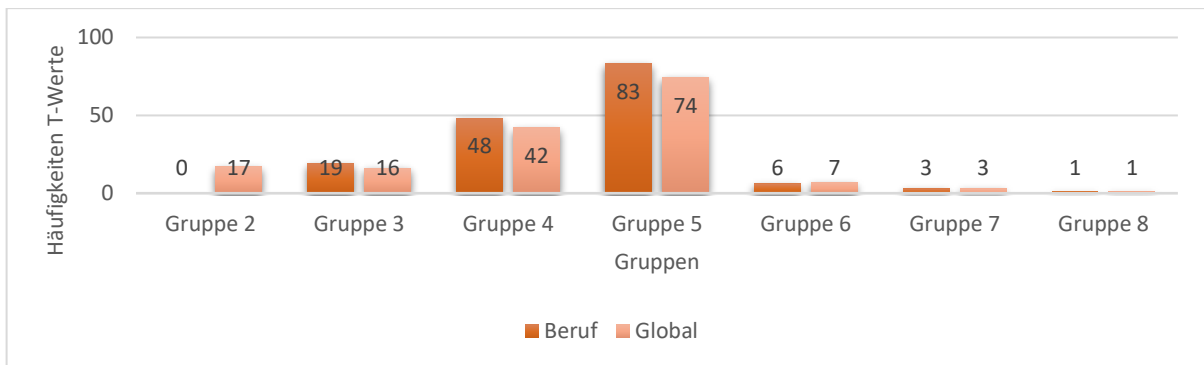


Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung der T-Werte der Skala Beruf und Global

Wie das Diagramm zeigt, sind bei beiden Skalen der Großteil der Werte in den Gruppen, die nicht den überdurchschnittlichen Werten entsprechen. Der Gruppe 8 ist nur jeweils 1 Wert zuzuordnen. Die meisten Werte befinden sich bei beiden Skalen im Bereich der Gruppe 5. Bei der Skala ‚Beruf‘ sind es 83 von 160 (51.88 % der Stichprobe) und beim gesamten Fragebogen bei 74 von 160 (46.25 % der Stichprobe). In der Skala ‚Beruf‘ sind nur 10 von 160 Werten den Gruppen 6 – 8 zuzuordnen, was 6.25 % der Stichprobe entspricht. Bei den ‚Global-Gesamtwerten‘ sind es 11 von 160, was einem Anteil von 6.88 % der Stichprobe entspricht.

6.2.2 COPSOQ

Im Folgenden sollen die Ergebnisse der für die Hypothesenprüfung relevanten Variablen des COPSOQ dargestellt werden. Zur Erinnerung an den Wertebereich der Skalen ist zu nennen, dass Werte von 0 bis 100 erreicht werden können, wobei ein hoher Wert immer für eine hohe Ausprägung des Merkmals steht. Die Reihenfolge der Ergebnisdarstellung orientiert sich nicht an der Reihenfolge des Fragebogens, sondern an der Reihenfolge der zu überprüfenden Hypothesen. In der Abbildung 6, welche einen Überblick über die Mittelwerte gibt, werden die Variablen wie folgt abgekürzt: Feedback (Feedb), Einfluss (Einfl), Qualitative Anforderungen (QA), Vertrauen und Gerechtigkeit (Vertr), Gemeinschaftsgefühl (Gemein), Unfaire Behandlung (Unfair), Arbeitsplatzunsicherheit (UnsiPl), Arbeitsengagement (Engag), Emotionale Anforderungen (EA), Rollenklarheit (Rolle), Arbeitszufriedenheit (ArZufr) und Führungsqualität (FQ).

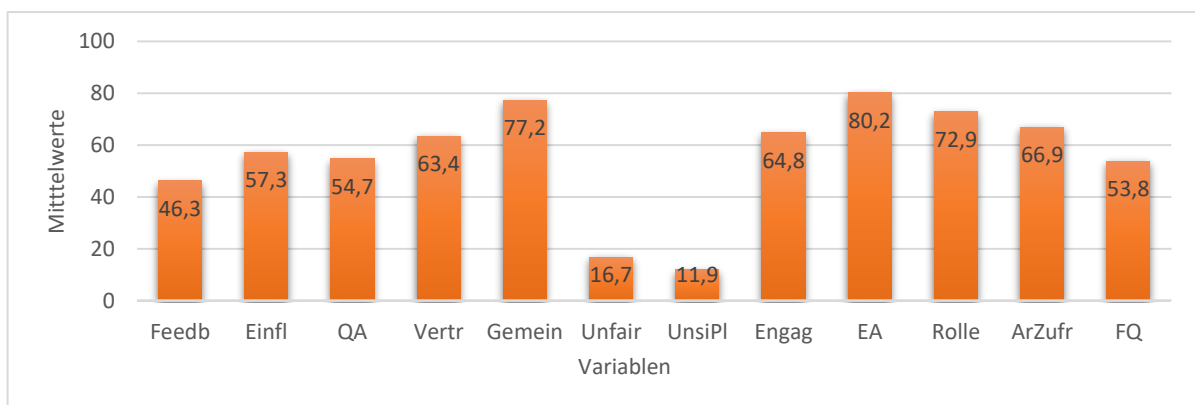


Abbildung 6: Diagramm zur Mittelwertübersicht der COPSOQ-Variablen

Neben der allgemeinen Übersicht sollen einige Werte der Skalen herausgestellt werden. Die Standardabweichung der Mittelwerte liegt bei allen Skalen um einen Wert von $SD = 20$. Einziger weiter entfernterer Wert ist die Standardabweichung der Skala ‚Arbeitszufriedenheit‘, die bei $SD = 14.9$ liegt. Betrachtet man die Mittelwerte, sehen wir drei Skalen, die mit einem hohen Wert herausstechen und zwei, die einen vergleichbar sehr niedrigen Mittelwert zeigen. Bei den hohen Mittelwerten handelt es sich um die Variablen ‚Gemeinschaftsgefühl‘ ($M = 77.2$, $SD = 16.6$), ‚Emotionale Anforderungen‘ ($M = 80.2$, $SD = 18.7$) und ‚Rollenklarheit‘ ($M = 72.9$, $SD = 17.9$). Die Variablen ‚Unfaire Behandlung‘ ($M = 16.7$, $SD = 21.7$) und ‚Arbeitsplatzunsicherheit‘ ($M = 11.9$, $SD = 17.5$) weisen die niedrigsten Mittelwerte auf. Die anderen Mittelwerte liegen zwischen $M = 46.3$ und $M = 66.9$.

Anhand der folgenden Tabelle 9 ist zu erkennen, dass alle betrachteten Variablen mit einer Signifikanz von $\alpha < 0.05$ nicht normalverteilt sind. Auch wenn der etwas teststärkere Shapiro-Wilk-Test herangezogen wird, ergeben sich Werte, die zum Verwerfen der Alternativhypothese führen. Dieses Ergebnis führt ebenfalls dazu, dass im weiteren Verlauf der Studie auf non-parametrische Tests zurückgegriffen wird.

Tabelle 9: Ergebnisse der Tests auf Normalverteilung der COPSOQ Variablen

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Feedb	,164	157	,000	,950	157	,000
Einfl	,106	157	,000	,975	157	,007
QA	,099	157	,001	,978	157	,012
Vertr	,125	157	,000	,971	157	,002
Gemein	,233	157	,000	,862	157	,000
Unfair	,334	157	,000	,746	157	,000
UnsiPl	,255	157	,000	,715	157	,000
Engag	,173	157	,000	,940	157	,000
EA	,174	157	,000	,874	157	,000
Rolle	,177	157	,000	,935	157	,000
ArZufr	,116	157	,000	,969	157	,001
FQ	,098	157	,001	,972	157	,003

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Um auch auf die anderen Skalen einzugehen, die jedoch nicht im direkten Sinne Informationen bezüglich der Ziele der Studie geben, soll eine Tabelle die wichtigsten diesbezüglichen statistischen Werte zeigen. Auf diese Werte wird im Folgenden nur begrenzt eingegangen, da sie nicht den Konstrukten der Hypothesen entsprechen und nur bedingt relevant für deren Überprüfung sind. Dennoch soll die Tabelle 10 die Ergebnisdarstellung ergänzen.

Tabelle 10: Deskriptive Werte der übrigen COPSOQ-Skalen

Skala	N	Mittelwert	Standardabweichung
Entgrenzung	160	M = 47,1	SD = 27,7
Bedeutung der Arbeit	160	M = 86,1	SD = 17,1
Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz	160	M = 69,3	SD = 23,8
Wertschätzung	158	M = 52,5	SD = 30,0
Unsicherheit der Arbeitsbedingungen	160	M = 21,0	SD = 22,1
Allgemeiner Gesundheitszustand	160	M = 5,3	SD = 1,99
Präsentismus	160	M = 43,3	SD = 25,9

Herausgestellt werden sollen hier der höchste Mittelwert von $M = 86.1$, welchen die Skala ‚Bedeutung der Arbeit‘ aufweist. Den niedrigsten Wert weist die ‚Unsicherheit der Arbeitsbedingungen‘ auf ($M = 21.0$). Wichtig ist bei der Skala ‚Allgemeiner Gesundheitsstatus‘, dass hier ein anderer Wertebereich gilt, als bei den anderen Skalen. Hier konnten Werte von 0 bis 10 angegeben werden, wodurch der Mittelwert von $M = 5.3$ ungefähr mittig liegt.

6.3 Ergebnisse bezüglich der Hypothesenüberprüfung

Zur Überprüfung der ersten Hypothese, bei der es sich um eine Unterschiedshypothese handelt, die einen Unterschied zwischen der Höhe der Burnout-Werte von Männern und der von Frauen behauptet, wurde der non-parametrische Man-Whitney-U-Test durchgeführt. Die Gruppierungsvariable ist demnach das Geschlecht, mit den Ausprägungen männlich (m) und weiblich (w). Die Testvariable war zunächst ‚GlobalGW‘, der die Ausprägung des gesamten Fragebogens wiedergibt. In einem zweiten Schritt wurde der Test zum Vergleich mit dem Gesamtwert der Skala ‚Beruf‘ als Testvariable durchgeführt. Bei der ersten Durchführung mit den Global-Gesamtwerten sind durch den Test, bei dem Ränge der Gesamtwerte gebildet werden, mittlere Ränge von 78,6 für die weibliche Gruppe ($n = 126$) und 83,1 für die männliche Gruppe ($n = 32$) herausgekommen. Anhand der errechneten Signifikanz von $p = .616$, welcher oberhalb des Signifikanzniveaus von 5 % ($\alpha = .05$) liegt, ist zu folgern, dass kein signifikanter Unterschied zwischen der weiblichen und der männlichen Gruppe bezüglich der Variablen ‚GlobalGW‘, festgestellt werden konnte. Auch beim Test mit der Gruppierungsvariablen ‚BerufGW‘ ist anhand der Signifikanz von $p = .813$ die Nullhypothese anzunehmen, welche auch hier keinen signifikanten Unterschied bedeutet. Die mittleren Ränge lagen hier noch näher zusammen (für w: 80; für m: 77.8).

Zur Überprüfung der restlichen Hypothesen wurde jeweils das Korrelationsverfahren nach Spearman genutzt, welches Zusammenhänge zwischen zwei verteilungsfreien Variablen testet. Es wurde mit einer Ausnahme immer einseitig getestet, da es sich bei fast allen Hypothesen um gerichtete Hypothesen handelt. Nur bei Hypothese 13 handelt es sich um eine ungerichtete Hypothese, weshalb in diesem Fall zweiseitig getestet werden muss.

Hypothese 2 behauptet einen negativen Zusammenhang zwischen der Variablen ‚Berufserfahrung‘ und der Höhe der Burnoutausprägung. Hier wurden, wie auch in den weiteren Tests, nur die Gesamtwerte des gesamten BOSS-I, durch die Variable ‚GesamtGW‘ und die Gesamtwerte der Skala ‚Beruf‘, durch die Variable ‚BerufGW‘ miteinbezogen. Der berechnete Korrelationskoeffizient liegt bei $\rho = -.118$, was auf einen negativen Zusammenhang hindeutet. Jedoch ist dieser Zusammenhang aufgrund der Signifikanz von $p = .069$ nicht signifikant, da das Signifikanzniveau von 5 % ($\alpha = .05$) überschritten wurde. Das heißt, dass es sich hier um einen zufällig entstandenen Effekt handeln könnte, der nur so in dieser Stichprobe auftaucht, jedoch nicht auf die Gesamtpopulation zutrifft. Die Wahrscheinlichkeit, dass es sich um einen zufälligen Effekt handelt, ist größer als 5 % und liegt damit außerhalb des Signifikanzniveaus, welches zuvor festgelegt wurde. Das bedeutet, dass die aufgestellte Alternativhypothese nicht angenommen werden kann, da die Nullhypothese, die von keinem signifikanten Zusammenhang zwischen den Variablen ausgeht, nicht verworfen werden kann.

Betrachtet man hingegen nur die Gesamtwerte der Skala ‚Beruf‘, ist ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Variablen zu sehen. Wie die untenstehende Tabelle 11 zeigt, ist das Ergebnis des Korrelationsverfahrens nach Spearman mit der Variablen ‚BerufGW‘ und der Variablen ‚Berufserfahrung‘ mit einer Signifikanz von $p = .029$ signifikant. Der Korrelationskoeffizient liegt bei $\rho = -.151$. Der Wert liegt im negativen Bereich, was für eine negative Korrelation steht. Zur Ermittlung der Stärke dieses Effekts sind die Effektstärkengrenzen nach Cohen heranzuziehen, nach denen ein Effekt ab $\rho = 0.1$ als klein anzusehen ist (Döhring & Bortz, 2016, S. 821). Es handelt sich also insgesamt um einen kleinen, negativen Zusammenhang zwischen den Variablen ‚BerufGW‘ und ‚Berufserfahrung‘.

Tabelle 11: Ergebnis des Korrelationsverfahrens nach Spearman mit den Variablen ‚Berufserfahrung‘ (Erfahrung) und ‚BerufGW‘

Korrelationen

		Erfahrung: Bitte geben Sie die Zeit in ganzen Jahren an.		BerufGW
Spearman-Rho	Erfahrung: Bitte geben Sie die Zeit in ganzen Jahren an.	Korrelationskoeffizient	1,000	-,151*
		Sig. (1-seitig)	.	,029
		N	159	159
	BerufGW	Korrelationskoeffizient	-,151*	1,000
		Sig. (1-seitig)	,029	.
		N	159	160

*. Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (einseitig).

Hypothese 3 behauptet einen negativen Zusammenhang zwischen Feedback und der Ausprägung der Burnoutwerte. Dazu wurde ebenfalls das Verfahren nach Spearman mit den Variablen ‚Feedback‘ und den Gesamtwerten der Skala ‚Beruf‘ und des gesamten BOSS I-Fragebogens durchgeführt. Nach den Berechnungen ist die Alternativhypothese anzunehmen, da ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen der Variablen ‚Feedback‘ und der

Variablen ‚GlobalGW‘ besteht ($p = .026$; $\rho = -.154$). Der Effekt ist anhand des Korrelationskoeffizienten ρ als klein einzustufen. Ein stärkeres Ergebnis zeigt die Berechnung mit den Gesamtwerten der Skala ‚Beruf‘. Hier ist der Effekt bei $\rho = -.191$ zwar nur gering stärker und wird insgesamt als klein eingestuft, jedoch ist der negative Zusammenhang bei einer Signifikanz von $p = .008$ innerhalb des Signifikanzniveaus von 1 % ($\alpha = .01$) signifikant.

Zur Überprüfung der Hypothese 3 wurde in einem nächsten Schritt auch noch die Variable ‚Wertschätzung‘ hinzugefügt, da diese zum Konstrukt Feedback gezählt werden kann. Hier ist der negative Zusammenhang zwischen der ‚Wertschätzung‘ und den Global-Gesamtwerten ebenfalls signifikant ($p = .000$) und bei einem Korrelationskoeffizienten von $\rho = -.339$ als ein mittlerer negativer Effekt einzustufen (ab $\rho = 0.3$). Die Hypothese ist also sowohl für die Variable ‚Feedback‘ als auch für die Variable ‚Wertschätzung‘ anzunehmen.

Um den behaupteten negativen Zusammenhang zwischen der Kontrolle und Burnout (Hypothese 4) zu überprüfen, wurde das Korrelationsverfahren mit den Variablen ‚Einfluss auf die Arbeit‘ und den Burnoutwerten (Global-Gesamtwerte und Gesamtwerte Beruf) durchgeführt. Dieses nicht-parametrische Korrelationsverfahren ergab einen Korrelationskoeffizienten von $\rho = -.448$, was auf einen mittleren negativen Zusammenhangseffekt hindeutet. Nach der Signifikanz von $p < .001$ ist dieses Ergebnis bei einem Signifikanzniveau von 1 % signifikant. Einen noch stärkeren negativen Effekt findet sich bei der Betrachtung des Zusammenhangs mit der Variablen ‚BerufGW‘ ($\rho = .478$; $p < .001$). Beide Tests weisen einen mittleren negativen Effekt zwischen den getesteten Variablen auf. Die aufgestellte Alternativhypothese 4 kann angenommen werden.

Hypothese 5 behauptet einen positiven Zusammenhang zwischen dem erlebten Arbeitsumfang und der Anzeichen für Burnout. Um einen positiven Zusammenhang anzuzeigen, muss der Korrelationskoeffizient im positiven Bereich liegen ($\rho > 0$). Zur Überprüfung der Hypothese 5 wurde das Korrelationsverfahren nach Spearman in Bezug auf die genannten Burnoutvariablen (‚BerufGW‘ und ‚GlobalGW‘) und der Variable Quantitative Anforderungen durchgeführt. Anhand des Korrelationskoeffizienten von $\rho = .316$ und der berechneten Signifikanz von $p < .001$ kann ein mittlerer positiver Zusammenhang aus den Daten der Stichprobe bestätigt werden. Das bedeutet, je höher die Werte der Variable ‚GlobalGW‘ sind, desto höher sind die Werte der Variable Quantitative Anforderungen. Umgedreht gilt diese Behauptung auch. Beim Test auf eine Korrelation in Bezug auf die Variable ‚BerufGW‘ ergibt sich ein signifikanter, kleiner, positiver Zusammenhang ($\rho = .289$; $p < .001$). Die Hypothese 5 kann also anhand der statistischen Ergebnisse bestätigt werden.

Die sechste Hypothese behauptet einen negativen Zusammenhang zwischen Vertrauen und Burnout. Für das Konstrukt Vertrauen wurde die Variable ‚Vertrauen und Gerechtigkeit‘

genutzt, die durch die Items des COPSOQ generiert wurde. Im Verfahren mit den Global-Gesamtwerten ergab sich ein signifikant negativer Zusammenhang, der eine mittlere Effektstärke aufweist ($\rho = -.437$; $p < .001$). Auch das Verfahren mit den Gesamtwerten der Skala Beruf ergab einen mittleren negativen Zusammenhang bei einem Signifikanzniveau von 1 % ($\rho = -.453$; $p < .001$). Die Alternativhypothese kann angenommen werden.

Eine weitere Hypothese (Hypothese 7) behauptet einen negativen Zusammenhang zwischen den Konstrukten Burnout und Gemeinschaftsgefühl. Dazu wird das Korrelationsverfahren nach Spearman mit der Variablen ‚Gemeinschaftsgefühl‘ und den beiden genannten Burnoutvariablen durchgeführt. Anhand der Ergebnisse ist die Alternativhypothese 7 anzunehmen, da das Verfahren mit der Variablen ‚GlobalGW‘ einen mittleren negativen Zusammenhang ergab, der signifikant ist ($\rho = -.350$; $p < .001$). Ähnliches ergab auch das Verfahren mit den Gesamtwerten der Skala Beruf ($\rho = -.356$; $p < .001$). Damit kann Hypothese 7 angenommen werden, die besagt, dass ein höheres Gemeinschaftsgefühl mit niedrigen Burnoutwerten korreliert, oder dass höhere Burnoutwerte mit einem niedrigen Gemeinschaftsgefühl korrelieren.

Hypothese 8 wurde mit dem Korrelationsverfahren nach Spearman in Bezug auf die Variable ‚Unfaire Behandlung‘ und die Gesamtwerte der Skala Beruf und des gesamten BOSS I-Fragebogens überprüft. Die Variable ‚Unfaire Behandlung‘ soll hierbei für das Konstrukt Fairness stehen. Da es sich bei der Variablen um das Gegenteil von Fairness handelt, würde in diesem Falle ein berechneter positiver Zusammenhang zwischen den betrachteten Variablen zu einer Annahme der Hypothese führen, auch wenn diese einen negativen Zusammenhang behauptet. Denn niedrige Werte der Variablen ‚Unfaire Behandlung‘ zeigen einen hohen Grad an Fairness und hohe Werte der Variablen zeigen einen niedrigen Grad an Fairness. Die Ergebnisse des einseitigen non-parametrischen Tests ergaben einen Korrelationskoeffizienten von $\rho = .338$ („GlobalGW“) und $\rho = .386$ („BerufGW“). Beide Korrelationen sind mit einer Signifikanz von $p < .001$ signifikant. Die Behauptung, je niedriger die Burnoutwerte, desto mehr Fairness besteht am Arbeitsplatz oder andersherum, kann auf der Grundlage der Ergebnisse angenommen werden, da ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen den Variablen ‚Unfaire Behandlung‘ und den Burnoutwerten errechnet wurde. Der Effekt ist einer mittleren Stärke zuzuordnen, wie aus den Ergebnissen zu entnehmen ist.

Laut der Hypothese 9 besteht ein Zusammenhang zwischen einer hohen Arbeitsplatzunsicherheit und hohen Burnoutwerten. Das würde einen positiven Zusammenhang zwischen der Variablen ‚Arbeitsplatzunsicherheit‘ und der Variablen ‚GlobalGW‘ bzw. ‚BerufGW‘ bedeuten. Das Korrelationsverfahren nach Spearman ergab in Bezug auf die Global-Gesamtwerte einen Korrelationskoeffizienten von $\rho = .268$, bei einer

Signifikanz von $\alpha = 0.000$. Diese Werte bedeuten, dass es sich beim Zusammenhang zwischen den getesteten Variablen um einen signifikant kleinen und positiven Zusammenhang handelt. Auch die Ergebnisse mit der Variablen ‚BerufGW‘ ergeben vergleichbare Werte ($\rho = .227$; $p = .002$), was insgesamt zur Annahme der Alternativhypothese 9 führt.

Die zehnte Hypothese behauptet einen positiven Zusammenhang zwischen Arbeitsengagement und Burnout. Das Korrelationsverfahren wurde mit den Variablen ‚Engagement‘ und den Gesamtwerten der Burnoutskalen durchgeführt. Wie die folgenden Tabellen zeigen, ergab das Verfahren einen großen negativen Zusammenhang zwischen den getesteten Variablen. Das bedeutet sowohl für die Werte des gesamten BOSS I-Fragebogens als auch für die Werte der Skala Beruf muss die aufgestellte Hypothese verworfen werden, da die Richtung der Hypothese sich als falsch erwiesen hat. Es besteht zwar ein Zusammenhang zwischen den Konstrukten, jedoch ist dieser nicht signifikant positiv, sondern signifikant negativ ($\rho = -.507$; $p < .001$ (‚GlobalGW‘), $\rho = -.510$; $p < .001$ (‚BerufGW‘)). Da der Korrelationskoeffizient ab einem Wert von 0,5 einen großen Effekt anzeigt ($\rho \geq 0.5$), handelt es sich hierbei insgesamt um zwei große Effekte. Daraus folgt als Ergebnis die Aussage, je mehr Arbeitsengagement vorhanden ist, desto niedriger sind die Burnoutwerte oder je höher die Burnoutwerte, desto niedriger das Arbeitsengagement.

Tabelle 12: Ergebnisse des Korrelationsverfahrens nach Spearman in Bezug auf die Variablen ‚Engagement‘ und ‚GlobalGW‘

			GlobalGWBOSS	Engag
Spearman-Rho	GlobalGWBOSS	Korrelationskoeffizient	1,000	-,507**
		Sig. (1-seitig)	.	,000
		N	160	160
	Engag	Korrelationskoeffizient	-,507**	1,000
		Sig. (1-seitig)	,000	.
		N	160	160

** . Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (einseitig).

Tabelle 13: Ergebnisse des Korrelationsverfahrens nach Spearman in Bezug auf die Variablen ‚Engagement‘ und ‚BerufGW‘

			BerufGW	Engag
Spearman-Rho	BerufGW	Korrelationskoeffizient	1,000	-,510**
		Sig. (1-seitig)	.	,000
		N	160	160
	Engag	Korrelationskoeffizient	-,510**	1,000
		Sig. (1-seitig)	,000	.
		N	160	160

** . Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (einseitig).

Die Korrelationsverfahren zur Hypothesenprüfung der elften Hypothese wurde mit den Variablen ‚Emotionale Anforderungen‘ und den erwähnten Gesamtwerten der Burnoutskalen

durchgeführt. Dabei ergaben beide Verfahren positive Werte für den Korrelationskoeffizienten ($\rho = .272$ (,GlobalGW'); $\rho = .169$ (,BerufGW')), was für einen kleinen positiven Zusammenhang spricht. Das Ergebnis des ersten Verfahrens ist in Bezug auf die Global-Gesamtwerte ist auf dem Signifikanzniveau von 1 % signifikant ($p < .001$) und das zweite Verfahren, auf einem Niveau von 5 % ($p = .012$). Die elfte Hypothese wird auf der Grundlage dieser Ergebnisse angenommen.

Hypothese 12 behauptet einen negativen Zusammenhang zwischen der Rollenklarheit am Arbeitsplatz und Burnout. Aus dem Prüfverfahren in Bezug auf die Global-Gesamtwerte und die Variable ‚Rollenklarheit‘ ergibt sich ein Korrelationskoeffizient von $\rho = -.094$, der bei einem Wert von $p = .119$ nicht signifikant ist. Auf dieser Grundlage müsste die Nullhypothese angenommen werden, die keinen Zusammenhang behauptet. Das Verfahren in Bezug auf die Gesamtwerte der Skala Beruf zeigt einen kleinen negativen Zusammenhang, der signifikant ist ($\rho = -.156$; $p = .025$). Damit kann die Alternativhypothese nur in Bezug auf die Skala Beruf des BOSS I angenommen werden.

Die vorletzte Hypothese (Hypothese 13) behauptet einen Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Burnout. Da es sich hierbei um eine ungerichtete Hypothese handelt, wird zweiseitig getestet. Das Verfahren mit den Variablen ‚Arbeitszufriedenheit‘ und ‚GlobalGW‘ ergab einen negativen Korrelationskoeffizienten ($\rho = -.541$), was für eine negative Korrelation spricht. Da dieser über 0.5 liegt, handelt es sich um einen großen Effekt. Das Ergebnis ist bei einer Signifikanz von $p < .001$ signifikant. Anhand dieses Ergebnisses kann die Hypothese 13 angenommen werden und hinzugefügt werden, dass es sich um einen negativen Effekt handelt. Auch das Verfahren mit den Gesamtwerten der Skala ‚Beruf‘ spricht für die oben genannte Entscheidung ($\rho = -.544$; $p < .001$). Also gilt: je höher die Arbeitszufriedenheit ist, desto niedriger sind die Burnoutwerte, oder je höher die Burnoutwerte sind, desto niedriger ist die Arbeitszufriedenheit.

Die letzte Hypothese (Hypothese 14) behauptet einen negativen Zusammenhang zwischen der Führungsqualität und Burnout. Dazu wurde das Korrelationsverfahren nach Spearman mit den Variablen ‚Führungsqualität‘ und den genannten Burnout-Gesamtwerten durchgeführt. Dabei kam, wie die Tabellen 14 und 15 zeigen, bei beiden Durchführungen ein negativer Korrelationskoeffizient unter $\rho = -0.3$ heraus, was für einen mittleren negativen Zusammenhang steht. Beide Ergebnisse sind anhand einer Signifikanz von $p < .001$ signifikant. Daher kann die Alternativhypothese angenommen werden.

Tabelle 14: Ergebnisse des Korrelationsverfahrens nach Spearman in Bezug auf die Variable ‚Führungsqualität‘ und der Global-Gesamtwerte

Korrelationen

			GlobalGWBOSS	FQ
Spearman-Rho	GlobalGWBOSS	Korrelationskoeffizient	1,000	-,314**
		Sig. (2-seitig)	.	,000
		N	160	159
	FQ	Korrelationskoeffizient	-,314**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	.
		N	159	159

** . Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

Tabelle 15: Ergebnisse des Korrelationsverfahrens nach Spearman in Bezug auf die Variable ‚Führungsqualität‘ und der Gesamtwerte Beruf

Korrelationen

			BerufGW	FQ
Spearman-Rho	BerufGW	Korrelationskoeffizient	1,000	-,342**
		Sig. (2-seitig)	.	,000
		N	160	159
	FQ	Korrelationskoeffizient	-,342**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	.
		N	159	159

** . Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

Insgesamt konnten durch die Überprüfung der aufgestellten Hypothesen 12 von 14 Alternativhypothesen angenommen werden. Ausschließlich die Ergebnisse der Überprüfung der Unterschiedshypothese (Hypothese 1) führten zur Annahme der Nullhypothese. Die Ergebnisse des Korrelationsverfahrens in Bezug auf die Hypothese 10, konnten zwar einen Zusammenhang der getesteten Variablen bestätigen, jedoch war die Richtung der Hypothese laut den Ergebnissen nicht richtig.

7 Diskussion

Im folgenden Diskussionsteil sollen zunächst die Ergebnisse bezüglich der aufgestellten Hypothesen diskutiert und ein Vergleich zu bisherigen Studien gezogen werden. Anschließend soll die Studie kritisch betrachtet und Fehler und Grenzen aufgezeigt werden. Auf der Grundlage der diskutierten Ergebnisse und der Einordnung der Aussagekraft der Studie, sollen Schlussfolgerungen in Bezug auf die Forschungsfrage gezogen werden. Abschließend kann mithilfe der Erkenntnisse ein Blick in die Zukunft der Forschung und der Praxis unternommen werden.

7.1 Interpretation der Ergebnisse

Der in der ersten Hypothese behauptete Unterschied zwischen Männern und Frauen konnte sich anhand der erhobenen Daten nicht bestätigen lassen. Die Signifikanz der Unterschiede bezüglich der Burnoutwerte war nicht gegeben, was zur Annahme der Nullhypothese führt, die keinen Effekt voraussagt. Dies spricht zunächst gegen die aus der Literatur hergeleiteten Schlüsse nach Rösing, dass Männer und Frauen Unterschiede in Bezug auf ihre Anzeichen für Burnout aufweisen (Rösing, 2011, S. 94). Hypothese 1 kann anhand der hier erhobenen Daten nicht bestätigt werden und die theoretische Annahme damit nicht belegen.

Die zweite Hypothesenüberprüfung ergab ein diskutables Ergebnis. Hier konnte kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Berufserfahrung und den Werten des gesamten BOSS I bestätigt werden, da die Signifikanz des Zusammenhangs nicht gegeben war. Getestet wurde aber ebenfalls die Korrelation zwischen der Variablen ‚Berufserfahrung‘ und den Gesamtwerten der Skala ‚Beruf‘, welche einen kleinen negativen Zusammenhang aufwies, der signifikant ist. Betrachtet man also nur die Werte, die sich aus dem beruflichen Kontext ergeben, kann die Hypothese bestätigt werden. Auch wenn die Global-Gesamtwerte keine Korrelation aufzeigt, kann auf der Grundlage der Ergebnisse entschieden werden, die Hypothese 2 anzunehmen. Das ist möglich, da es sich um die Erforschung des Burnout-Phänomens bezogen auf die Arbeitswelt handelt und die Berufserfahrung, den Ergebnissen zufolge, im Zusammenhang mit den berufsbedingten Burnoutwerten steht. Die signifikant negative Korrelation zwischen den Variablen ‚BerufGW‘ und der Variablen ‚Berufserfahrung‘ ist also ein Beleg für die zuvor genannten theoretischen Überlegungen, die u. a. aus den Studien von Cherniss hervorgehen (ebd., S. 93). Die Signifikanz der Korrelation lässt die Aussage zu, dass es bei dem Zusammenhang mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % nicht um ein Zufallsereignis der Stichprobe handelt. Der Zusammenhang gilt also mit hoher Wahrscheinlichkeit auch für die Population, also der Grundgesamtheit der Menschen in sozialen Berufen.

Ein negativer Zusammenhang zwischen Feedback und den Burnoutwerten konnte in beiden durchgeführten Tests bestätigt werden. Durch die Ergänzung der Variable ‚Wertschätzung‘ konnte auch dieser Teil der Rückmeldung am Arbeitsplatz bezüglich einer Korrelation mit Burnout überprüft werden und ergab ebenfalls einen negativen Zusammenhang. Die dritte Hypothese ist somit anzunehmen und eine gegenseitige Beeinflussung der genannten Konstrukte wurde bestätigt. Diese Ergebnisse belegen somit die theoretischen Überlegungen von den Autor*innen Maslach und Cherniss und passen zudem auch noch zu den Befunden nach Aronsson, et. al. (Aronsson et. al., 2017, S. 11; Maslach & Leiter, 2001, S. 46 ff.; Enzmann und Kleiber, 2004, S. 46-47).

Der aus der Theorie hergeleitete negative Zusammenhang zwischen Kontrolle und Burnout wurde anhand der vorliegenden Daten in Bezug auf die hier gezogene Stichprobe überprüft und kann anhand der gefundenen Ergebnisse bestätigt werden. Sowohl die Skala ‚Beruf‘ als auch der gesamte BOSS I zeigten einen negativen Zusammenhang mit dem Konstrukt Kontrolle, welches hier in Form von Einfluss auf die Arbeit getestet wurde. Daher kann die Hypothese 4 angenommen und bestätigt werden. Da es sich bei Maslach bei der Kontrolle am Arbeitsplatz um eine Ursache handelt, kann ihre Theorie mit den erhobenen Daten nicht ganz belegt werden. Bestätigende Teilaspekte lassen sich jedoch zeigen (Maslach & Leiter, 2001, S. 46 ff.).

Auch Hypothese 5 kann anhand der Ergebnisse sowohl bezogen auf die Stichprobe, als auch bezogen auf die Population angenommen werden. Wie die Resultate der Korrelationsverfahren zeigen, handelt es sich um einen positiven Zusammenhang zwischen dem erlebten Arbeitsumfang, hier vertreten durch die quantitativen Anforderungen, und dem Ausmaß an Burnout. Die Hypothese 5 wurde anhand des Datensatzes, der hier vorliegt, bestätigt und die dargestellten theoretischen Überlegungen von Maslach belegt sowie die Befunde nach Aronsson et. al bestätigt (Aronsson et. al., 2017, S. 11). Die Ausprägung des Arbeitsumfangs hat einen Einfluss auf die Ausprägung von Burnout. Genauso gilt jedoch, dass die Ausprägung von Burnout einen Einfluss auf die Ausprägung des Arbeitsumfangs haben kann.

Bei der Überprüfung der sechsten Hypothese ist das Konstrukt Vertrauen durch die Variable ‚Vertrauen und Gerechtigkeit‘ in das Korrelationsverfahren eingeflossen. Daher ist das Ergebnis nicht nur auf das Vertrauen an sich, sondern auch teilweise auf Gerechtigkeit zu beziehen. Geht man davon aus, dass die hier ausgewählte Variable in ihrer Konstruktion das Konstrukt Vertrauen ausreichend wiedergibt, kann die Hypothese 6 als bestätigt angesehen werden, da aus den statistischen Ergebnissen deutlich wird, dass ein negativer Zusammenhang zwischen der getesteten Variablen und den beiden Werten für Burnout besteht. Die Ergebnisse belegen trotz der nicht passenden Variablen die Überlegungen nach

Maslach, da sie sich im Bezug auf Vertrauen auch auf die Fairness bezieht. Dies passt zur Gerechtigkeit und gilt insofern durch das durchgeführte Korrelationsverfahren mit der benannten Variablen als adäquater Beleg (Maslach & Leiter, 2001, S. 56-59).

Wie ebenfalls der Theorie nach Maslach und Kollegen entnommen wurde, soll das Gemeinschaftsgefühl am Arbeitsplatz die Ausprägung von Burnout beeinflussen. Die dadurch aufgestellte Hypothese 7 kann anhand der Ergebnisse der Korrelationsverfahren angenommen und zumindest ein negativer Zusammenhang zwischen der erlebten Gemeinschaft und den Anzeichen für Burnout belegt werden. Was die Wirkungsrichtung angeht, das heißt, welches Konstrukt Ursache und welches Wirkung ist, lässt sich anhand der hier durchgeführten Tests nicht erkennen.

Bei der Überprüfung des aus der Theorie entnommenen Zusammenhangs von Fairness und Burnout wurde als Testvariable für Fairness das Gegenteil, nämlich ‚Unfaire Behandlung‘, genutzt. Aus der behaupteten negativen Korrelation wurde in der Überprüfung somit eine erwartete positive Korrelation, da es sich bei der Variablen um die umgekehrte Ausprägung handelt. Ein kleiner Wert der Variable steht somit für einen hohen Grad an Fairness. Bedenkt man diesen Sachverhalt, kann die Hypothese 8 angenommen werden. Durch die hier erhobenen Daten konnte ein positiver Zusammenhang zwischen der Variablen ‚Unfaire Behandlung‘ und der Burnoutwerte ermittelt werden. Besteht ein positiver Zusammenhang zwischen den genannten Variablen, kann daraus die Schlussfolgerung gezogen werden, dass ein negativer Zusammenhang zwischen dem Gegenteil der Variable und Burnout herrschen muss. Diese Überprüfung belegt also den behaupteten Zusammenhang und die theoretischen Überlegungen, wenn auch Maslach den Mangel an Fairness als Ursache von Burnout ansieht (Maslach & Leiter, 2001, S. 56-59).

Aus den empirischen Funden von Aronsson et. al. wurde entnommen, dass die Unsicherheit des Arbeitsplatzes einen Einfluss auf die Entstehung von Burnout hat (Aronsson et. al., 2017, S.11). Daraus wurde die Hypothese 9 formuliert, die behauptet, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen der erlebten Arbeitsplatzunsicherheit und der Ausprägung von Burnout gibt. Diese Hypothese konnte anhand des durchgeführten Korrelationsverfahren angenommen und somit bestätigt werden. Welches Konstrukt jedoch das andere bedingt, kann den Ergebnissen nicht entnommen werden. Der positive Zusammenhang kann auch bedeuten, dass eine hohe Ausprägung der Burnoutwerte mit einem hohen Grad an Arbeitsplatzunsicherheit einhergeht. Die Ergebnisse der genannten empirischen Befunde können also nur in Bezug auf einen bestehenden positiven Zusammenhang und eine gegenseitige Beeinflussung der Konstrukte bestätigt werden.

Die zehnte Hypothese ist aus der theoretischen Überlegung entstanden, dass ein anfängliches Arbeitsengagement in Zusammenhang mit dem Auftreten von Burnout steht. Diese Annahme stammt aus den Theorien nach Schmidbauer und Pines et. al. (vgl. Schmidbauer, 2002, S. 15; vgl. Pines et. al., 1993, S. 46). Anhand der durchgeführten Umfrage können jedoch keine zeitlich bedingten Aussagen getroffen werden, wodurch nur der Zusammenhang des aktuellen Arbeitsengagements und der aktuellen Ausprägung von Burnout untersucht werden konnte. Bei der Überprüfung dieser Korrelation wurde der erwartete positive Effekt nicht bestätigt. Das Korrelationsverfahren ergab einen stark negativen Zusammenhang, der besagt, dass Menschen mit einem hohen Arbeitsengagement geringe Burnoutwerte aufweisen. Die aufgestellte Hypothese kann also nicht angenommen werden. Über die theoretische Überlegung kann keine direkte Aussage getroffen werden, da es sich in der genannten Aussage um ein anfängliches Arbeitsengagement handelt. Die Erhebung bezieht sich auf die aktuelle Situation und kann daher nicht mit dem, in den theoretischen Überlegungen angesprochenen, anfänglichen Engagement gleichgesetzt werden. Hier bietet die Datenlage aufgrund der unpassenden Umfragekonstruktion keine ausreichende Grundlage, um die Theorie zu stützen oder zu falsifizieren.

Wie in der Theorie nach Pines et. al. beschrieben, sollen Menschen, die in ihrem Beruf viel mit Emotionen arbeiten und umgehen müssen, eine höhere Anfälligkeit für Burnout aufweisen (Pines et. al., 1993, S. 46). Diese Annahme bestätigen auch schon die Befunde nach Aronsson et. al. (2017, S. 11). Aus dieser theoretischen Überlegung entstand die Hypothese 11, die behauptet, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen den emotionalen Anforderungen an eine Person und den Burnoutwerten, die diese aufweist, gibt. Bezogen auf die vorliegende Stichprobe kann diese Behauptung bestätigt werden, da das Korrelationsverfahren entsprechende Werte ergab. Durch die Ergebnisse des Signifikanztestes kann die Behauptung auch für die Population angenommen werden. Auch hier können wieder keine Aussagen über die Richtung des Bedingungsgefüges getätigt werden, sondern nur, dass es einen gegenseitigen Einfluss der Konstrukte gibt und die Theorie insofern gestützt werden kann.

Aus der dargestellten Theorie nach Cherniss geht hervor, dass die Rollenthematik am Arbeitsplatz mit der Ausprägung von Burnout zusammenhängt (Enzmann und Kleiber, 2004, S. 46). Die so entstandene Hypothese 12 konnte anhand der erhobenen Daten und den Ergebnissen des Korrelationsverfahren bestätigt werden. Bei dem herausgestellten Konstrukt handelte es sich konkret um die Rollenklarheit am Arbeitsplatz, welche laut der Theorie in einem negativen Zusammenhang zu Burnout steht. Ein hoher Grad an Rollenklarheit geht also mit niedrigen Burnoutwerten einher. Diese Aussage ist jedoch auch umkehrbar, da kein Bedingungsgefüge anhand der durchgeführten Auswerteverfahren belegt werden kann.

Die einzige ungerichtete Zusammenhangshypothese dieser Studie entstand aus den Überlegungen des verwandten Konzepts der Arbeitszufriedenheit (s. Kapitel 3.2.). Da sich aus der Gegenüberstellung von Burnout und Arbeitszufriedenheit einige Parallelen ergaben, sollten diese anhand der Überprüfung der Hypothese 13 spezifiziert werden. Der behauptete Zusammenhang der beiden Konstrukte wurde in der hier durchgeführten Studie belegt. Den erhobenen Daten konnte außerdem entnommen werden, dass hohe Burnoutwerte mit einer niedrigen Arbeitszufriedenheit einhergehen. Es handelt sich also um einen negativen Zusammenhang, der aus der Theorie so vorher nicht entnommen werden konnte. Ob die geringe Arbeitszufriedenheit zu hohen Burnoutwerten führt, oder niedrige Burnoutwerte zu einer hohen Arbeitszufriedenheit führen, kann durch diese Studie nicht beantwortet werden.

In den aufgeführten Theorien gibt es auch Anzeichen für Zusammenhänge zur Organisation oder den Führungsqualitäten, welche als Ursache für Burnout angesehen werden. Aus der Theorie und auf der Grundlage der Befunde von Abu-Bader entstand die Hypothese, dass zumindest ein negativer Zusammenhang zwischen der Führungsqualität und Burnout besteht (Abu-Bader, 2000, S. 197). Ob die Führungsqualität die Ursache für hohe Burnoutwerte ist, konnte durch diese Studie nicht belegt werden. Dass ein Zusammenhang besteht, lässt sich aber sehr wohl ableiten. Die Ergebnisse der Hypothesenüberprüfung zeigten eine negative Korrelation zwischen der Führungsqualität und der Burnoutwerte. Dieses Ergebnis belegt nicht die Behauptung über die Ursachen, bestätigt aber den Zusammenhang der beiden Konstrukte.

In Bezug auf die übergestellte Forschungsfrage, die nach dem Zusammenhang der Arbeitsbedingungen und den Anzeichen für Burnout fragt, muss festgehalten werden, dass alle durchgeführten Tests keine Aussage bezüglich Kausalitäten, also Bedingungsgefüge, zulassen. Bei keiner der bestätigten Hypothesen lässt sich sagen, dass die getestete Arbeitsbedingung eine Bedingung für Burnout ist oder Burnout ein Resultat der Ausprägung der Arbeitsbedingung. Was die Überprüfung der Hypothesen lediglich aussagt, ist ein Zusammenhang zwischen den Ausprägungen der Arbeitsbedingung und der Burnoutwerte, das heißt, man kann von einem gegenseitigen Beeinflussen der Variablen ausgehen, jedoch nicht davon, dass die eine Variable Grund für die andere ist. Außerdem wurde anhand der Signifikanztests evaluiert, ob die gefundenen Zusammenhänge auch auf die Population, also die Grundgesamtheit der Menschen in sozialen Berufen, beziehen lässt.

Zur Einordnung in die bisherige Studienlage sollen nun auch fragebogenspezifische Vergleiche zu anderen Studien gezogen werden. Die Daten, die anhand des BOSS I erhoben wurden, sollen mit der Eichstichprobe, die dem Manual des Fragebogens zu entnehmen ist, verglichen werden (vgl. Geuenich & Hagemann, 2014, S. 119). Die Daten des COPSOQ werden mit den Daten der Arbeit von Nübling et. al. entnommen (vgl. Nübling et. al., 2005, S. 32-35).

Zum Vergleich der BOSS I-Daten sollen hier die Mittelwerte und die Standardabweichungen der Eichstichprobe genannt werden. Die aus der Allgemeinbevölkerung gezogene Eichstichprobe umfasste eine Teilnehmendenzahl von $n = 300$ mit dem Altersdurchschnitt von 41,6 Jahren, wobei ungefähr die Hälfte männlich und die andere Hälfte weiblich war (Geuenich & Hagemann, 2014, S. 56). Vergleicht man die folgenden Mittelwerte mit den oben ausgerechneten Mittelwerten der hier durchgeführten Studie, fällt auf, dass die Mittelwerte der Eichstichprobe deutlich höher sind als die der durchgeführten Studie. Alle der folgenden Mittelwerte liegen über einem Wert von $M > 1$. Die Standardabweichungen sind dagegen nur gering höher.

Tabelle 16: Gesamtwerte der Eichstichprobe (Geuenich & Hagemann, 2014, S. 119)

Skala	Mittelwert	Standardabweichung
Beruf	M = 1,09	SD = 0,77
Eigene Person	M = 1,11	SD = 0,92
Familie	M = 1,52	SD = 1,15
Freunde	M = 1,11	SD = 0,97
Globalwert	M = 1,17	SD = 0.80

Dieser Vergleich zeigt zunächst, dass laut der erhobenen Daten eine geringere Ausprägung von Burnout in der hier gezogenen Stichprobe vorliegt. Diese eher unterdurchschnittliche Ausprägung zeigt sich auch in der Interpretation der eingeteilten Gruppen nach zugeordneten T-Werten, die zuvor vorgenommen wurde. Dabei werden die verschiedenen Gruppen wie folgt interpretiert.

Tabelle 17: T-Wert Interpretationsgruppen

Gruppen	T-Werte	Interpretation bezüglich der Belastungsintensität
Gruppe 1	20 – 24	Sehr stark unterdurchschnittlich
Gruppe 2	25 – 29	Stark unterdurchschnittlich
Gruppe 3	30 – 34	Deutlich unterdurchschnittlich
Gruppe 4	35 – 40	Leicht unterdurchschnittlich
Gruppe 5	41 – 59	Durchschnittlich
Gruppe 6	60 – 64	Leicht überdurchschnittlich
Gruppe 7	65 - 69	Deutlich überdurchschnittlich
Gruppe 8	70 – 74	Stark überdurchschnittlich
Gruppe 9	75 – 80	Sehr stark überdurchschnittlich

Wirft man nun einen Blick auf die Verteilung der hier erhobenen Daten, so wird deutlich, dass sich knapp die Hälfte der Teilnehmenden in der Gruppe 5 befindet, im Bereich der durchschnittlichen Ausprägung. Der Abbildung 4 (s. Kapitel 6.2) ist in Bezug auf die Interpretation auch zu entnehmen, dass bezogen auf die Skala ‚Beruf‘ und den gesamten Fragebogen 10 bzw. 11 von 160 Personen dem überdurchschnittlichen Bereich zuzuordnen sind. Dieser Vergleich zeigt also in Bezug auf die klinische Verdachtsdiagnose, die mithilfe des BOSS I aufgestellt werden kann, dass die Daten der Stichprobe eher im unterdurchschnittlichen Bereich der Burnoutausprägung liegen. Die unterdurchschnittlichen

Werte können damit zusammenhängen, dass es sich bei den Fragebögen um Selbsteinschätzungsinstrumente handelt, die ausschließlich zu subjektiv wahrgenommenen Aussagen führen. Es kann also sein, dass die reale Belastung eine andere ist als diejenige, die die Befragten wahrgenommen und in der Umfrage angegeben haben.

Zum Vergleich der COPSOQ-Daten sollen die Mittelwerte der Studie von Nübling et. al. genannt werden. Bei dem dort verwendeten Fragebogen handelt es sich um eine längere Version des COPSOQ. Trotzdem sollen die Mittelwerte, der für diese Studie wichtigen Variablen, als Vergleich dienen und werden in der folgenden Tabelle den hier erhobenen Mittelwerten gegenübergestellt. Die Mittelwerte der Variablen ‚Vertrauen und Gerechtigkeit‘, ‚Unfaire Behandlung‘ und ‚Arbeitsengagement‘ konnten der Normstichprobe nicht entnommen werden.

Tabelle 18: Vergleich der COPSOQ-Mittelwerte mit der Normstichprobe nach Nübling et. al. (vgl. Nübling et. al., 2005, S. 32-35)

Variable	Selbsterhobene Mittelwerte	Normstichproben-Mittelwerte
Feedback	46,3	40
Einfluss auf die Arbeit	57,3	47
Qualitative Anforderungen	54,6	57
Gemeinschaftsgefühl	77,2	76
Arbeitsplatzunsicherheit	11,9	29
Emotionale Anforderungen	80,2	63
Rollenklarheit	72,9	77
Arbeitszufriedenheit	66,9	60
Führungsqualität	53,8	51

Bei der hier zum Vergleich aufgeführten Stichprobe handelt es sich um eine deutlich größere Stichprobe von n = 2561 Teilnehmenden aus verschiedensten Arbeitsbereichen (Nübling et. al., 2005, S. 27 f.). Vergleicht man die aufgeführten Mittelwerte miteinander, stellt man fest, dass nur bei wenigen Variablen große Unterschiede zu erkennen sind und die Tendenzen der Ausprägung sehr ähnlich sind. Die hier gezogene Stichprobe zeigt höhere Werte für die Variable ‚Einfluss auf die Arbeit‘, deutlich geringere Werte für die Variable ‚Arbeitsplatzunsicherheit‘ und deutlich höhere Werte für die Variable ‚Emotionalen Anforderungen‘. Dass die restlichen Werte nah beieinander liegen, deutet darauf hin, dass die Stichprobe im Vergleich mit der Stichprobe die Nübling et. al. gezogen haben, in Bezug auf die Allgemeinbevölkerung repräsentative Ergebnisse zulässt, da in der Vergleichsstudie nicht nur Menschen in sozialen Bereichen befragt wurden. Dies lässt außerdem die Überlegung zu, dass es sich bei der hier gezogenen Stichprobe nicht um eine repräsentative Stichprobe für den sozialen Bereich handelt, oder aber die Ergebnisse von Personen, die in anderen Berufen arbeiten nah beieinander liegen.

7.2 Kritische Reflexion der Arbeit

Beginnend bei der Stichprobe, sind einige Aspekte der durchgeführten Studie kritisch zu betrachten. Die Stichprobe wurde anhand des Schneeballverfahrens generiert, welches eigentlich für Populationen geeignet ist, die nur schwierig zu erreichen sind. Dazu gehören Personen in sozialen Berufen im Allgemeinen nicht. Die Methode wurde trotzdem gewählt, da sie sich in Bezug auf die zeitliche Umsetzung und den Aufwand im Rahmen der Größe der Studie als passend erwies. Es ist jedoch nicht von einer repräsentativen Stichprobe auszugehen, da nicht alle Berufe des sozialen Bereichs vertreten sind und nicht auf eine repräsentative Aufteilung der Geschlechter, der Altersstruktur und der anteiligen Größe der Berufsgruppen geachtet wurde. Dahingehend sollte die Verallgemeinerung der Schlussfolgerungen, die anhand der Ergebnisse der hiesigen Stichprobe gezogen werden, trotz der Signifikanz der Ergebnisse kritisch betrachtet werden und nur unter Vorbehalt erfolgen.

Bezüglich der Güte des zusammengestellten Fragebogens ist zu sagen, dass vor allem die Reliabilität und die Validität des COPSOQ kritisch betrachtet werden müssen. Bei den aufgeführten Werten handelt es sich nicht um die Daten, die sich auf den hier verwendeten Fragebogen beziehen. Beide Daten beziehen sich auf eine längere Version und wurden hier nur übernommen. Außerdem wurde davon ausgegangen, dass es sich auch bei dem hier eingesetzten Teil des Fragebogens um ähnliche Werte handelt. Dieser Umstand könnte das Ergebnis der Studie verfälschen und die Aussagekraft der Ergebnisse entkräften oder zumindest einschränken.

Bezüglich der Auswertung und der Wahl der Auswertungsmethoden sind auch einige Aspekte kritisch zu hinterfragen. Bei der Transformation der gegebenen Antworten in statistische Werte wurde nach den vorgegebenen Regeln verfahren. Damit eine Vergleichbarkeit mit anderen Studien bestehen bleibt, wurde das Vorgehen dieser möglichen Vergleichsstudie eingehalten. Dabei wurden die gegebenen Antworten, die zunächst in Form von einstelligen Zahlen zwischen 0 und 10 auftraten, auf die beschriebene Weise in Rohwerte pro Fragebogen umgerechnet. Mit diesen Rohwerten wurde dann im weiteren Verlauf der Studie gerechnet. Da es sich vor der Umwandlung der Werte um jeweils ordinal skalierte Skalen handelte, ist das danach gewählte Skalenniveau und die weiterführenden Auswertungsmethoden kritisch zu betrachten. Aus den Werten des BOSS I wurden die Rohwerte durch die Berechnung des arithmetischen Mittels berechnet, was an sich nicht zulässig wäre, da aus Ordinalskalen nur der Median gebildet werden kann. Hier musste also davon ausgegangen werden, dass es sich bei den zuvor gebildeten Rängen immer um gleiche Abstände handelt. Nur dann ist die Berechnung des arithmetischen Mittels zulässig und führt anschließend zu einer metrisch skalierten Skala. Bei der Umwandlung der Werte des COPSOQ wurde ebenfalls so gehandelt,

wie in der Vergleichsstudie nach Nübling et. al.. Die generierten Werte wurden auf eine neue Skala in 25er Schritten aufgeteilt und auf diese Weise umgerechnet. Ob es sich bei dem so entstandenen Skalenniveau um ein metrisches handelt, ist in Frage zu stellen. Aus der Entscheidung, dass es sich um ein metrisches Skalenniveau handelt, ging auch die weitere Wahl der Auswertungsmethoden hervor. Dieser Umstand hat Auswirkungen auf die gesamte Studie. Allerdings erschien dieses Vorgehen nötig, um eine entsprechende Vergleichbarkeit herzustellen.

Die Wahl der Auswertungsmethode zur Überprüfung der Unterschiedshypothese ist kritisch zu betrachten, da es sich bei dem gewählten Verfahren um einen Test handelt, der eigentlich bei kleinen Stichproben angewandt wird. Hier ist wahrscheinlich die Stärke der Aussage nicht vollständig gegeben.

7.3 Schlussfolgerungen der Studie

Auf Grundlage der herausgestellten Ergebnisse und der kritischen Betrachtung der Studie sind Schlüsse zu ziehen, die eine Beantwortung der Forschungsfrage in Bezug auf die hier vertretene Stichprobe zulassen.

Ziel der Studie war es der Frage nachzugehen, ob es einen Zusammenhang zwischen psychosozialen Arbeitsplatzfaktoren und Anzeichen für Burnout bei Personen in sozialen Berufen gibt. In Bezug auf diese Forschungsfrage wurden mithilfe verschiedener Theorien Hypothesen aufgestellt, deren Prüfung zur Beantwortung der Forschungsfrage beitragen. Jede Hypothese bezog sich dabei auf einen spezifischen Arbeitsfaktor. Dabei konnten Zusammenhänge zwischen Arbeitsfaktoren und Burnout festgestellt werden, die darauf hindeuten, dass eine niedrige Ausprägung des Arbeitsfaktors mit einer hohen Ausprägung von Burnout einhergeht. Zu diesen Zusammenhängen gehören die Arbeitsfaktoren ‚Berufserfahrung‘, ‚Feedback‘, ‚Kontrollempfinden‘, ‚Vertrauen‘, ‚Gemeinschaftsgefühl‘, ‚Gerechtigkeit‘, ‚Arbeitsengagement‘, ‚Rollenklarheit‘, ‚Arbeitszufriedenheit‘ und ‚Führungsqualität‘. Die anderen betrachteten Arbeitsfaktoren weisen Zusammenhänge auf, die darauf hindeuten, dass eine hohe Ausprägung dieser Faktoren mit einer hohen Ausprägung von Burnout einhergeht. Zu den Arbeitsfaktoren zählen ‚Arbeitsumfang‘, ‚Arbeitsplatzunsicherheit‘ und ‚Emotionale Anforderungen‘. Bei beiden Arten des Zusammenhangs ist zu beachten, dass keine kausale Reihenfolge der korrelierenden Variablen untersucht wurde. Das bedeutet, dass keine Aussagen über ein Ursache-Wirkungs-Gefüge getätigt werden können, sondern nur ein Zusammenhang zwischen den Variablen besteht.

Wie die kritische Reflexion der Arbeit ergab, ist eine Schlussfolgerung auf die Population mit Vorbehalt zu ziehen. Dennoch sollen folgende Schlussfolgerungen genannt werden, die aus

den Ergebnissen hervorgehen und auf die sozialen Berufe zutreffen könnten. Denn zunächst ist die Fragestellung mit einem deutlichen Ja zu beantworten. Laut der durchgeführten Studie gibt es einen Zusammenhang zwischen verschiedenen psychosozialen Arbeitsfaktoren und Anzeichen von Burnout bei Menschen in sozialen Berufen. Aus den sich ergebenden Korrelationen können weiterführende Schlüsse für einen bewussteren Umgang mit Arbeitsplatzfaktoren und der Burnout-Thematik gezogen werden. Ist es möglich, die Ausprägung der Arbeitsplatzfaktoren zu beeinflussen und zu kontrollieren, ist es demnach auch möglich, die Ausprägung von Burnout zu beeinflussen. Wird zum Beispiel vermehrt darauf geachtet, dass die Führungsperson ihren Mitarbeiter*innen regelmäßig fundiertes Feedback gibt, könnte dies die Entstehung von Burnout präventiv verhindern oder eine Ausprägung aktiv niedrig halten. Gleiches gilt auch für die anderen Faktoren. Betrachtet man die Faktoren, die einen negativen Zusammenhang aufwiesen, sind es die Faktoren, die einer hohen Ausprägung bedürfen, damit niedrige Burnoutwerte auftreten. Die Ausprägung dieser Faktoren sollten gestärkt werden. Die Faktoren, die einen positiven Zusammenhang aufwiesen, sollten in ihrer Ausprägung niedrig gehalten werden, wenn die Ausprägung von Burnout niedrig gehalten werden sollen.

Auch wenn diese Studie keine Kausalitäten belegen kann, ist die Schlussfolgerung dieser Arbeit dennoch, dass die betrachteten psychosozialen Arbeitsplatzfaktoren einen Zusammenhang mit Anzeichen für Burnout aufweisen. Das bedeutet für die sozialen Berufe, dass sie zum Schutze des psychischen Wohlbefindens der Mitarbeitenden, genau diese Arbeitsfaktoren im Blick behalten sollten, um so zu kontrollieren, dass eine Ausprägung von Burnout niedrig bleibt.

Aus dieser Studie geht vor allem hervor, dass es sich weiterhin lohnt, die Burnoutforschung zu intensivieren. Ein anknüpfender Forschungsaspekt könnte sein, die Kausalitäten der Zusammenhänge zu erforschen, um noch präzisere Aussagen über das Wirkungsgefüge von Faktoren und Burnout treffen zu können. Außerdem ist es anhand der so entstehenden Ergebnisse wichtig, anschließend nach weiteren Maßnahmen zu forschen, die helfen das Auftreten von Burnout verhindern. Somit können Präventionsmaßnahmen ergänzt und weiterverbreitet werden. Wenn sie nicht sogar als fester Bestandteil des sozialen Bereichs etabliert werden können. Dadurch kann das Auftreten von Burnout in Zukunft bestmöglich gesenkt werden.

Literaturverzeichnis

- Abu-Bader, S. (2002). Work satisfaction, burnout, and turnover among social workers in Israel: A causal diagram. *International Journal of Social Welfare*, 9, 191-200. DOI: 10.1111/1468-2397.00128 10.1
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L., & Hall, C. (2017). A systematic review including meta analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17(1), Art. Nr. 264. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>
- Barth, A.-R. (1992). *Burnout bei Lehrern. Theoretische Aspekte und Ergebnisse einer Untersuchung*. Göttingen: Hogrefe.
- BfArM (2021, 17. September). *ICD-10-GM Version 2022*. Zugriff am 31.05.2022. Verfügbar unter <https://www.dimdi.de/static/de/klassifikationen/icd/icd-10-gm/kode-suche/htmlgm2022/block-z70-z76.htm>
- Bortz, J., Lienert, G. & Boehnke, K. (2008). *Verteilungsfreie Methoden in der Biostatistik* (3., korrigierte Auflage). Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Burisch, M. (2014). *Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung – Zahlreiche Fallbeispiele – Hilfen zur Selbsthilfe* (5., überarbeitete Auflage). Berlin & Heidelberg: Springer.
- Drüge, M. & Schleider, K. (2016). Psychosoziale Belastungen und Beanspruchungsfolgen bei Fachkräften der Sozialen Arbeit und Lehrkräften. Ein Vergleich von Merkmalen, Ausprägungen und Zusammenhängen. *Soziale Passagen*, (2016) 8, S. 293-310. DOI 10.1007/s12592-016-0235-0
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage). Berlin & Heidelberg: Springer.
- Enzmann, D., & Kleiber, D. (2004). *Helfer-Leiden: Streß und Burnout in psychosozialen Berufen*. (korr. Fassung). Heidelberg: Asanger.
- Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH (2021, 3. August). *Leid der Leidenschaft*. Zugriff am 31.05.2022. Verfügbar unter <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/liebe-zum-beruf-leidenschaft-fuer-die-arbeit-und-die-burnout-gefahr-17460951.html>
- Freudenberger, H. & Richelson, G. (1980). *Burn-Out. The High Cost of High Achievement*. New York: Anchor Press.
- Geuenich, K., & Hagemann, W. (2014). *Burnout-Screening-Skalen. Manual* (2., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Hedderich, I. (2012). *Burnout: Ursachen, Formen, Auswege*. Leipzig: C.H. Beck.
- Hillert, A. & Marwitz, M. (2006) *Die Burnout Epidemie oder Brennt die Leistungsgesellschaft aus?*. München: C.H. Beck Verlag.

- Hornberg, C. (2016). Gesundheit und Wohlbefinden. In: U., Gebhard & T., Kistemann (Hrsg.), *Landschaft, Identität und Gesundheit. Zum Konzept der Therapeutischen Landschaften*. Wiesbaden: Springer VS.
- Körner, S. C., (2002). Das Phänomen Burnout am Arbeitsplatz Schule. Ein empirischer Beitrag zur Beschreibung des Burnout-Syndroms und seiner Verbreitung sowie zur Analyse von Zusammenhängen und potentiellen Einflußfaktoren auf das Ausbrennen von Gymnasiallehrern. Unveröffentlichte Dissertation, Universität Erfurt.
- Köppl, M. (2006). *Ausgebrannt?!. Strukturwandel und Burnout-Syndrom in sozialen Berufen*. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- Litzcke, S. & Schuh, H. (2010). *Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz*. Berlin & Heidelberg: Springer.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in Organizational Settings. In S. Oskamp (Hrsg.), *Applied Social Psychology Annual: Applications in Organizational Settings* (Vol. 5, pp. 133-153). Beverly Hills, CA: Sage.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2001). *Die Wahrheit über Burnout. Stress am Arbeitsplatz und was Sie dagegen tun können*. Wien & New York: Springer.
- Maslach, C., Schaufel, W. B. & Leiter M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Meyer, M., Wiegand, S., Schenkel, A. (2020). Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2019. In: B., Badura, A., Ducki, H., Schröder, J., Klose, & M., Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2020*. Berlin & Heidelberg: Springer.
- Seyle, H. (1991). History and Present Status of the Stress Concept. In A. Monat & R. S. Lazarus (Hrsg.), *Stress and Coping: an Anthology* (S. 21-35). New York: Columbia University Press.
- Nerdinger, F. W. (2014). Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In: F. W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Berlin & Heidelberg: Springer.
- Nübling, M., Stößel, H., Hasselhorn, H.-M., Michaelis, M. & Hofman, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen – Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ)* (3., korrigierte Auflage). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- Nübling, M., Stößel, U. & Michaelis, M. (2010). Messung von Führungsqualität und Belastungen am Arbeitsplatz: Die deutsche Standardversion des COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire). In: B., Badura, A., Ducki, H., Schröder, J., Klose, & M., Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2009*. Berlin & Heidelberg: Springer.
- Pines, A. M., Aronson, E. & Kafry, D. (1993). *Ausgebrannt. Vom Überdruß zur Selbstentfaltung* (8. Auflage). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Rudow, B. (2002). *Das gesunde Unternehmen Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz und Personalpflege in Organisationen*. München: Oldenburg Wissenschaftsverlag.

- Rolle, S. (2018). *Work-Life-Balance. Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung durch familienfreundliche Maßnahmen*. Hamburg: Diplomatica Verlag.
- Rüegg, J. C. (2011). *Gehirn, Psyche und Körper. Neurobiologie von Psychosomatik und Psychotherapie* (5., aktualisierte und erweiterte Auflage). Stuttgart: Schattauer.
- Rösing, I. (2011). *Ist die Burnout-Forschung ausgebrannt? Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung* (3. Auflage). Kröning: Asanger Verlag.
- Schmidbauer, W. (2002). *Helfersyndrom und Burnout-Gefahr*. München & Jena: Urban & Fischer Verlag.
- Stuttgarter Zeitung Verlagsgesellschaft mbH. (2022, 2. April). *Was kann ich tun, wenn der Beruf mich überfordert?* Zugriff am 31.05.2022. Verfügbar unter <https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.burn-out-im-job-was-kann-ich-tun-wenn-der-beruf-mich-ueberfordert.3ef736cf-090d-4c89-965e-814e0b9e07a8.html?reduced=true>
- Süddeutsche Zeitung GmbH (o.J.). *Burn-out*. Zugriff am 31.05.2022. Verfügbar unter <https://www.sueddeutsche.de/thema/Burn-out>
- WHO (2019, 28. Mai). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Zugriff am 31.05.2022. Verfügbar unter <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Wort & Bild Verlag Konradshöhe GmbH & Co. KG (2017, 13. Juli). *Burn-out: Symptome, Ursachen, Therapie. Erschöpft, ausgebrannt, gestresst – ist das noch normal oder bereits ein Burn-out? Unser kleiner Test liefert erste Hinweise. Mehr über Ursachen, Anzeichen und Therapien des Burn-out*. Zugriff am 31.05.2022. Verfügbar unter <https://www.apotheken-umschau.de/krankheiten-symptome/psychische-krankheiten/burn-out-symptome-ursachen-therapie-738121.html>

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Symptome der Kategorie 1: Warnsymptome der Anfangsphase (Burisch, 2014, S. 26)	6
Tabelle 2: Übersicht Verteilung Geschlecht & Alter	25
Tabelle 3: Übersicht Verteilung Werdegang	25
Tabelle 4: Übersicht Auswahl an selbstgenannten Werdegängen.....	26
Tabelle 5: Skaleneinteilung und Itemverteilung	29
Tabelle 6: T-Wert Interpretationsgruppen.....	33
Tabelle 7: Ergebnisse der deskriptiven Statistik der BOSS I-Skalen	34
Tabelle 8: Ergebnisse der Tests auf Normalverteilung der BOSS I-Skalen	35
Tabelle 9: Ergebnisse der Tests auf Normalverteilung der COPSOQ Variablen.....	37
Tabelle 10: Deskriptive Werte der übrigen COPSOQ-Skalen.....	38
Tabelle 11: Ergebnis des Korrelationsverfahren nach Spearman mit den Variablen ,Berufserfahrung' (Erfahrung) und ,BerufGW'	39
Tabelle 12: Ergebnisse des Korrelationsverfahrens nach Spearman in Bezug auf die Variablen ,Engagement' und ,GlobalGW'	42
Tabelle 13: Ergebnisse des Korrelationsverfahrens nach Spearman in Bezug auf die Variablen ,Engagement' und ,BerufGW'	42
Tabelle 14: Ergebnisse des Korrelationsverfahrens nach Spearman in Bezug auf die Variable ,Führungsqualität' und der Global-Gesamtwerte	44
Tabelle 15: Ergebnisse des Korrelationsverfahrens nach Spearman in Bezug auf die Variable ,Führungsqualität' und der Gesamtwerte Beruf	44
Tabelle 16: Gesamtwerte der Eichstichprobe (Geuenich & Hagemann, 2014, S. 119).....	50
Tabelle 17: T-Wert Interpretationsgruppen.....	50
Tabelle 18: Vergleich der COPSOQ-Mittelwerte mit der Normstichprobe nach Nübling et. al. (vgl. Nübling et. al., 2005, S. 32-35).....	51

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Burnoutbeeinflussende Arbeits- bzw. Organisationsmerkmale (Rudow, 2004, S. 142)	19
Abbildung 2: Variante 1 der COPSOQ-Antwortskala.....	30
Abbildung 3: Variante 2 der COPSOQ-Antwortskala.....	30
Abbildung 4: Säulendiagramm zur Rücklaufstatistik (x-Achse: Zeit in Tagen, y-Achse: Anzahl der beantworteten Fragebögen).....	31
Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung der T-Werte der Skala Beruf und Global.....	36
Abbildung 6: Diagramm zur Mittelwertübersicht der COPSOQ-Variablen.....	36

THESIS AM
FACHBEREICH SOZIAL- UND
KULTURWISSENSCHAFTEN
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

Anhang

Anhang 1: Symptomauflistung der Kategorien 2 bis 7 nach Burisch	II
Anhang 2: Zusammengestellter Fragebogen der durchgeführten Studie.....	IV
Anhang 3: COPSQ-Skalen (aussortierte Skalen in rot)	XIV
Anhang 4: Normtabelle für die Gesamtwerte der BOSS-I-Skalen (Geuenich & Hagemann, 2014, S. 123)	XV
Anhang 5: Normtabelle für den Gesamtwert im BOSS I (Geuenich & Hagemann, 2014, S. 124)	XVI
Digitaler Anhang	XVII

THESIS AM
FACHBEREICH SOZIAL- UND
KULTURWISSENSCHAFTEN
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

Anhang 1: Symptomauflistung der Kategorien 2 bis 7 nach Burisch

Symptome Kategorie 2: „Reduziertes Engagement“ (Burisch, 2014, S. 26-27)

a. Für Klienten, Patienten, Schüler etc.

- Menschliche Enttäuschung
- Verlust positiver Gefühle gegenüber Klienten
- Größere innere Distanz zu Klienten
- Meidung von Kontakt mit Klienten und/oder Kollegen
- Aufmerksamkeitsstörungen in der Interaktion mit Klienten
- Verschiebung des Schwergewichts von Hilfe auf Beaufsichtigung
- Schuldzuweisung für Probleme an Klienten
- Höhere Akzeptanz von Kontrollmitteln wie Strafen oder Tranquilizern
- Stereotypisierung von Klienten, Kunden, Schülern etc.
- Betonung von Fachjargon
- Dehumanisierung

b. Für andere allgemein

- Unfähigkeit zu geben
- Kälte
- Verlust von Empathie
- Verständnislosigkeit
- Schwierigkeiten, anderen zuzuhören
- Zynismus

c. Für die Arbeit

- Verlust von Idealismus
- Desillusionierung
- Negative Einstellung zur Arbeit
- Widerwillen und Überdruß
- Ständiges Auf-die-Uhr-sehen
- Fluchtphantasien
- Tagträumen
- Überziehen von Arbeitspausen
- Verspäteter Arbeitsbeginn
- Vorverlegter Arbeitsschluss
- Fehlzeiten
- Verlagerung des Schwergewichts auf die Freizeit, Aufblühen am Wochenende
- Höheres Gewicht materieller Bedingungen für die Arbeitszufriedenheit

d. Erhöhte Ansprüche

- Konzentration auf die eigenen Ansprüche
- Gefühl mangelnder Anerkennung
- Gefühl, ausgebeutet zu werden
- Eifersucht
- Konflikte in der Familie

Symptome Kategorie 3: „Emotionale Reaktion, Schuldzuweisung“ (Burisch, 2014, S. 27-28)

a. Depression

- Schuldgefühle
- Reduzierte Selbstachtung
- Insuffizienzgefühle
- Gedankenverlorenheit
- Selbstmitleid
- Humorlosigkeit
- Unbestimmte Angst und Nervosität
- Abrupte Stimmungsschwankungen
- Verringerte emotionale Belastbarkeit
- Bitterkeit
- Gefühl von Abgestorbensein und Leere
- Schwächegefühl
- Neigung zum Weinen
- Ruhelosigkeit
- Gefühl des Festgefahreenseins
- Hilflosigkeits-, Ohnmachtsgefühle
- Pessimismus, Fatalismus
- Apathie
- Erste Suizidgedanken

b. Aggression

- Schuldzuweisung an Andere oder »das System«
- Vorwürfe an Andere
- Verleugnung der Eigenbeteiligung
- Ungeduld
- Launenhaftigkeit
- Intoleranz
- Kompromissunfähigkeit
- Nörgeleien
- Negativismus
- Reizbarkeit
- Ärger und Ressentiments
- Defensive/paranoide Einstellungen
- Misstrauen
- Häufige Konflikte mit Anderen

Symptome Kategorie 4: „Abbau“ (Burisch, 2014, S. 28)

a. der kognitiven Leistungsfähigkeit

- Konzentrations- und Gedächtnisschwäche
- Unfähigkeit zu komplexen Aufgaben
- Ungenauigkeit
- Desorganisation, Verlegen von Dingen
- Entscheidungsunfähigkeit
- Unfähigkeit zu klaren Anweisungen

b. der Motivation

- Verringerte Initiative
- Verringerte Produktivität
- Dienst nach Vorschrift

c. der Kreativität

- Verringerte Phantasie
- Verringerte Flexibilität

d. Entdifferenzierung

- Rigides Schwarz-Weiß-Denken
 - Widerstand gegen Veränderungen aller Art
-

Symptome Kategorie 5: „Verflachung“ (Burisch, 2014, S. 28-29)

a. des emotionalen Lebens

- Verflachung gefühlsmäßiger Reaktionen
- Gleichgültigkeit

b. des sozialen Lebens

- Weniger persönliche Anteilnahme an Anderen oder exzessive Bindung an Einzelne
- Meidung informeller Kontakte
- Suche nach interessanteren Kontakten
- Meidung von Gesprächen über die eigene Arbeit
- Eigenbröteleien
- Mit sich selbst beschäftigt sein
- Einsamkeit

c. des geistigen Lebens

- Aufgeben von Hobbys
 - Desinteresse
 - Langeweile
-

Symptome Kategorie 6: „Psychosomatische Reaktion“ und 7 „Verzweiflung“ (Burisch, 2014, S. 29)

6. Psychosomatische Reaktion

- Schwächung der Immunreaktion
- Schlafstörungen
- Alpträume
- Sexuelle Probleme
- Gerötetes Gesicht
- Herzklopfen
- Engegefühl in der Brust
- Atembeschwerden
- Beschleunigter Puls
- Erhöhter Blutdruck

- Muskelverspannungen
- Rückenschmerzen
- Kopfschmerzen
- Nervöse Tics
- Verdauungsstörungen
- Übelkeit
- Magen-Darm-Geschwüre
- Gewichtsveränderungen
- Veränderte Essgewohnheiten
- Mehr Alkohol/Kaffee/Tabak/andere Drogen

7. Verzweiflung

- Negative Einstellung zum Leben
 - Hoffnungslosigkeit
 - Gefühl der Sinnlosigkeit
 - Suizidabsichten
 - Existenzielle Verzweiflung
-

Anhang 2: Zusammengestellter Fragebogen der durchgeführten Studie



Liebe*r Teilnehmer*in,

vielen Dank, dass Sie sich die folgenden 15 – 20 Minuten Zeit nehmen, um an der Umfrage im Rahmen meiner Bachelorarbeit teilzunehmen.

Ich studiere Soziale Arbeit und befasse mich in meiner Bachelorarbeit unter anderem mit verschiedenen psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz und einer möglichen Belastung durch Arbeit. Genauer möchte ich in diesem Rahmen einen Fokus auf diese Themen im Bereich der sozialen Berufe legen.

Die Ergebnisse dieser Umfrage und meiner Arbeit, könnten Erkenntnisse im Bezug auf eine Erfassung von belastenden Faktoren in sozialen Berufen bringen und zusätzlich könnten sich neue Erkenntnisse im Bereich der Vorbeugung und einem möglichen Schutz vor diesen Belastungen erschließen.

Für die Beantwortung der Fragen ist es wichtig, dass Sie die Fragen in Ruhe durchlesen und nicht zu lange über Ihre Antworten nachdenken, da diese ehrlich und „aus dem Bauch heraus“ gegeben werden sollten.

Ich bedanke mich sehr für Ihre Teilnahme,
Caroline Müller-Kirschbaum

Erklärung

Ich bestätige hiermit, dass ich freiwillig an dieser Studie teilnehme und mindestens 18 Jahre alt bin. Mir ist bekannt, dass bei dieser Studie anonyme Daten über mich erhoben, gespeichert und ausgewertet werden sollen. Die Verwendung dieser Daten setzt vor der Teilnahme an der Studie folgende freiwillig abgegebene Einwilligungserklärung voraus, d. h. ohne die nachfolgende Einwilligung kann ich nicht an der Studie teilnehmen.

Einwilligungserklärung zum Datenschutz

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass im Rahmen dieser Studie erhobene Daten gespeichert werden. Ich bin darüber aufgeklärt worden, dass die Speicherung meiner Daten in anonymisierter Form erfolgt. Hierbei bedeutet Anonymisierung, dass keine personenbezogenen Daten erhoben werden und ein Rückschluss auf Einzelpersonen damit nicht möglich ist. Mir ist bekannt, dass die Studie ausschließlich zu Forschungszwecken dient und dass eine Löschung meiner Daten nach abgeschlossener Teilnahme an der Studie nicht mehr möglich ist, da mir ein einzelner Datensatz nicht zugeordnet werden kann. Ich weiß, dass ich mich bei Fragen zur Studie sowie zum Zweck des Widerrufs dieser Einwilligungserklärung wenden kann an:

Caroline Müller-Kirschbaum
E-Mail: caroline.mueller-kirschbaum@study.hs-duesseldorf.de

Mit dem Klick auf „Weiter“ willigen Sie ein und starten die Beantwortung des Fragebogens.

Wählen Sie Ihr Geschlecht aus:

[Bitte auswählen] ▼

Geben Sie Ihr Alter an:

Geben Sie Ihr Alter in Jahren als zweistellige Zahl an.

Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?

	Ja	Nein
Sind Sie für andere Beschäftigte der/die Vorgesetzte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie einen befristeten Arbeitsvertrag?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeiten Sie Vollzeit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fragen zu Ihrer Arbeitszeit. Arbeiten Sie...

	Ja	Nein
...mind. 1 Mal pro Monat an Wochenenden oder Feiertagen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...mind. 1 Mal pro Woche abends (nach 18:30 Uhr) oder nachts (vor 5:00 Uhr)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...mind. 1 Mal pro Woche von zu Hause aus?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...mind. 1 Mal pro Woche von unterwegs / beim Kunden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wie viele Stunden arbeiten Sie pro Woche?

Welchen Beruf haben Sie gelernt? / Was haben Sie studiert?

Eine Mehrfachauswahl ist möglich.

- Erzieher*in
- Sozialarbeiter*in/ Sozialpädagog*in
- Kindheitspädagog*in
- Erlebnispädagog*in
- Sonderpädagog*in
- Lehrer*in

Andere

Wenn Sie „Andere“ ausgewählt haben, geben Sie bitte Ihren Beruf/ Ihr Studium oder ähnliches an.

Wie lange arbeiten Sie schon im Bereich der sozialen Berufe?

Bitte geben Sie die
Zeit in ganzen Jahren
an.

Seite 04

Beruf

	trifft nicht zu	trifft kaum zu	trifft teilweise zu	trifft überwiegend zu	trifft zu	trifft stark zu
Ich befinde mich in ständiger Sorge und Anspannung, dass ich meinen Job nicht bewältige.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kontrolliere vermehrt Dinge in meinem Aufgabenbereich, bin misstrauischer geworden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um Fehler zu vermeiden, arbeite ich oft bis spät in die Nacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich über Erfolge im Job nicht mehr nachhaltig freuen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Läuft etwas nicht nach Plan, gerate ich leicht aus der Fassung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lange Arbeitstage werden für mich zur Qual, zum Dauerstress.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Freude an meiner Arbeit ist mir verloren gegangen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meinen beruflichen Entscheidungen bin ich weniger treffsicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um beruflichen Stress abzubauen zu können, greife ich auf Alkohol und/oder Medikamente zurück.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein positives Image im Job ist in Gefahr.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eigene Person

	trifft nicht zu	trifft kaum zu	trifft teilweise zu	trifft überwiegend zu	trifft zu	trifft stark zu
Ich bin mir selbst fremd geworden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann keine Lebensfreude mehr empfinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Frustrationstoleranz ist herabgesetzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache mir zunehmend Sorgen um meine Gesundheit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin häufig an banalen Infekten erkrankt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich empfinde bereits kleine Anforderungen als Belastung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich schlafe schlecht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe meine Routine verloren, alles fällt mir schwerer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bemerke zunehmende Konzentrationsschwierigkeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es fällt mir schwer mich zu entspannen und abzuschalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Familie

	trifft nicht zu	trifft kaum zu	trifft teilweise zu	trifft überwiegend zu	trifft zu	trifft stark zu
Es kommt häufiger zu Unstimmigkeiten in der Familie/Partnerschaft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Zeit für Gemeinsamkeit kommt zu kurz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir drohen uns zunehmend zu entfremden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sexualität und Erotik kommen zu kurz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich nehme weniger Anteil am Leben in der Familie/Partnerschaft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Freunde

	trifft nicht zu	trifft kaum zu	trifft teilweise zu	trifft überwiegend zu	trifft zu	trifft stark zu
Meine Freunde melden mir zurück, dass sie sich Sorgen um mich machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ziehe mich häufig aus sozialen Kontakten zurück.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich rede nur noch über das, was mich belastet (Stress), was meine Freunde stört.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich nehme weniger Anteil am Leben meiner Freunde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es fällt mir schwer mich abzugrenzen, nein zu sagen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TH
F/
K
T

Anforderungen bei der Arbeit (1)

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeiten Sie den ganzen Tag mit hohem Tempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommen Sie mit Ihrer Arbeit in Rückstand?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Müssen Sie Überstunden machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gehört es zu Ihrer Arbeit, sich mit den persönlichen Problemen anderer Menschen zu beschäftigen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anforderungen bei der Arbeit (2)

	in sehr hohem Maße	in hohem Maße	zum Teil	in geringem Maße	in sehr geringem Maße
Ist Ihre Arbeit emotional fordernd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die folgenden Fragen betreffen das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben:

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	in sehr hohem Maße	in hohem Maße	zum Teil	in geringem Maße	in sehr geringem Maße
Ich erledige berufliche Dinge auch außerhalb meiner Arbeitszeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meiner Freizeit bin ich für Personen, mit denen ich beruflich zu tun habe, erreichbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die folgenden Fragen betreffen Ihre Einflussmöglichkeiten und Ihren Spielraum bei der Arbeit.

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
Haben Sie großen Einfluss auf Entscheidungen, die Ihre Arbeit betreffen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bedeutung der Arbeit

	in sehr hohem Maße	in hohem Maße	zum Teil	in geringem Maße	in sehr geringem Maße
Ist Ihre Arbeit sinnvoll?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sind Sie stolz, dieser Einrichtung anzugehören?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erzählen Sie anderen gerne über Ihren Arbeitsplatz?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nun einige Fragen zu Regelungen und Abläufen bei Ihrer Arbeit.

	in sehr hohem Maße	in hohem Maße	zum Teil	in geringem Maße	in sehr geringem Maße
Gibt es klare Ziele für Ihre Arbeit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maß Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r...

	in sehr hohem Maße	in hohem Maße	zum Teil	in geringem Maße	in sehr geringem Maße	habe keine/n Vorgesetzte/n
...für gute Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter*innen sorgt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...der Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert beimisst?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...die Arbeit gut plant?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Konflikte gut löst?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihren Kolleg*innen und Ihrem/Ihrer Vorgesetzten.

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie	habe keine/n Vorgesetzte/n / Kolleg/innen
Wie oft spricht Ihr/e Vorgesetzte/r mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie oft sprechen Ihre Kollegen/innen mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskollegen/innen gut?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskollegen/innen gut?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie oft fühlen Sie sich durch Kollegen/innen oder Vorgesetzte zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die nächsten Fragen beziehen sich nicht auf Ihre eigene Tätigkeit, sondern auf den Arbeitsplatz an sich.

	in sehr hohem Maße	in hohem Maße	zum Teil	in geringem Maße	in sehr geringem Maße	Es gibt keine Führung/kein Management. / Ich bin in der Führungsposit
Vertraut das Management / die Führung darauf, dass die Mitarbeiter/innen ihre Arbeit gut machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können die Mitarbeiter/innen den Informationen vertrauen, die vom Management / der Führung kommen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werden Konflikte auf gerechte Weise gelöst?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wird die Arbeit gerecht verteilt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erfährt Ihre Arbeit Anerkennung und Wertschätzung durch das Management / die Führung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Machen Sie sich Sorgen, dass...

	in sehr hohem Maße	in hohem Maße	zum Teil	in geringem Maße	in sehr geringem Maße
... Sie arbeitslos werden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... neue Technologien Sie überflüssig machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... es schwierig für Sie wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn Sie arbeitslos würden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... man Sie gegen Ihren Willen auf eine andere Arbeitsstelle versetzen könnte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Ihre Arbeitszeiten gegen Ihren Willen verändert werden (z.B. Arbeitstage, Schichtpläne, Arbeitsbeginn- und ende)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Ihr Lohn/Gehalt verringert werden könnte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit...

	sehr zufrieden	zufrieden	teils- teils	unzufrieden	sehr unzufrieden
... Ihren Berufsperspektiven?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... den Leuten, mit denen Sie arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... den körperlichen Arbeitsbedingungen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... der Art und Weise, wie Ihre Abteilung geführt wird?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... der Art und Weise, wie Ihre Fähigkeiten genutzt werden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Ihrem Lohn/Gehalt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ihr Gesundheitszustand: Wenn Sie den besten denkbaren Gesundheitszustand mit 10 Punkten bewerten und den schlechtesten denkbaren mit 0 Punkten: Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihren derzeitigen Gesundheitszustand?

Bitte kreuzen Sie die entsprechende Zahl an.

schlechtester denkbarer
Zustand

besten denkbaren Zustand

Mein aktueller Gesundheitszustand

Energie und psychisches Wohlbefinden: Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese auf Sie zutrifft. Wie häufig...

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
kommen Sie zur Arbeit, obwohl Sie sich richtig krank und unwohl fühlen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
können Sie in Ihrer Freizeit die Arbeit nicht vergessen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wie oft treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
Bei meiner Arbeit bin ich voller Energie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1. Bei all den möglichen Belastungen, die Ihr Alltag mit sich bringt:

Was schätzen Sie an Ihrer Tätigkeit?

2. Haben Sie Anmerkungen zur Umfrage oder Fragen zum Forschungsprojekt?

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Ich möchte mich ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

[Caroline Müller-Kirschbaum](#), Hochschule Düsseldorf – 2022

TH
F/
K
T

Anhang 3: COPSOQ-Skalen (aussortierte Skalen in rot)

Skala	Fragen	Anzahl
Anforderungen		
Quantitative Anforderungen	B1: 1-5	5
Emotionale Anforderungen	B1: 6-7	2
Emotionen verbergen	B1: 8-9	2
Work-Privacy-Konflikte	B2: 1-4	4
Entgrenzung	B2: 5-6	2
Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten		
Einfluss auf die Arbeit	B3: 1-3	3
Spielraum bei Pausen und Urlaub	B3: 4-5	2
Entwicklungsmöglichkeiten	B4: 1, B5: 1-2	3
Bedeutung der Arbeit	B5: 3-4	2
Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz	B5: 5-6	2
Soziale Beziehungen und Führung		
Vorhersehbarkeit der Arbeit	B6: 1-2	2
Rollenklarheit	B6: 3-5	3
Rollenkonflikte	B6: 6-8	3
Führungsqualität	B7: 1-4	4
Unterstützung bei der Arbeit	B8: 1-4	4
Feedback / Rückmeldung	B8: 5-6	2
Menge sozialer Kontakte	B8: 7	1
Gemeinschaftsgefühl	B8: 8-9	2
Ungerechte Behandlung	B8: 10	1
Vertrauen und Gerechtigkeit	B8a: 1-4	4
Wertschätzung	B8a: 5	1
Weitere Faktoren		
Arbeitsumgebung / phys. Anforderungen	B8b: 1-6	6
Unsicherheit des Arbeitsplatzes	B9: 1-3	3
Unsicherheit der Arbeitsbedingungen	B9: 4-6	3
Auswirkungen		
Auswirkungen Gedanke an Berufs- / Stellenwechsel	B10: 1-2	2
Arbeitszufriedenheit	B11: 1-7	7
Arbeitsengagement	B14: 1-3	3
Allgemeiner Gesundheitszustand	B12	1
Burnout-Symptome	B13: 1-3	3
Präsentismus	B13: 4	1
Unfähigkeit abzuschalten	B13: 5	1
Gesamt		52 + 32 = 84

Anhang 4: Normtabelle für die Gesamtwerte der BOSS-I-Skalen (Geuenich & Hagemann, 2014, S. 123)

Gesamtwert	Beruf	Eigene Person	Familie	Freunde
Rohwert	T-Wert	T-Wert	T-Wert	T-Wert
0.00	32	35	37	37
0.10	39	41		
0.20	39	41	41	42
0.30	45	44		
0.40	45	44	43	46
0.50	45	47		
0.60	45	47	45	49
0.70	48	50		
0.80	48	50	46	51
0.90	52	52		
1.00	52	52	47	53
1.10	54	53		
1.20	54	53	50	54
1.30	56	55		
1.40	56	55	51	55
1.50	57	57		
1.60	57	57	53	57
1.70	60	59		
1.80	60	59	54	58
1.90	62	60		
2.00	62	60	55	60
2.10	62	62		
2.20	63	62	57	61
2.30	65	63		
2.40	65	63	58	62
2.50	67	64		
2.60	67	64	59	64
2.70	69	66		
2.80	69	66	61	65
2.90	73	67		
3.00	73	67	62	66
3.10	74	73		
3.20	75	74	64	68
3.30	80	75		
3.40	80	75	66	71
3.50	80	76		
3.60	80	77	67	76
3.70	80	78		
3.80	80	79	68	76
3.90	80	79		
4.00	80	80	70	77
4.10	80	80		
4.20	80	80	75	78
4.30	80	80		
4.40	80	80	77	80
4.50	80	80		
≥4.60	80	80	80	80

Anhang 5: Normtabelle für den Gesamtwert im BOSS I (Geuenich & Hagemann, 2014, S. 124)

Gesamtwert (Globalwert)	T-Wert	Gesamtwert (Globalwert)	T-Wert	Gesamtwert (Globalwert)	T-Wert	Gesamtwert (Globalwert)	T-Wert
0.00	27	0.90	49	1.80	59	2.70	66
0.03	29	0.93	49	1.83	60	2.73	66
0.07	29	0.97	49	1.87	60	2.76	66
0.10	33	1.00	50	1.90	61	2.80	67
0.13	33	1.03	50	1.93	62	2.83	67
0.17	35	1.07	51	1.97	63	2.87	67
0.20	37	1.10	52	2.00	63	2.90	67
0.23	37	1.13	52	2.03	63	2.93	67
0.26	39	1.17	52	2.07	63	2.97	71
0.30	39	1.20	53	2.10	64	3.00	71
0.33	39	1.23	53	2.13	64	3.03	71
0.37	40	1.27	53	2.17	64	3.07	71
0.40	42	1.30	54	2.20	64	3.10	71
0.43	42	1.33	54	2.23	64	3.13	71
0.47	43	1.37	54	2.26	64	3.17	71
0.50	43	1.40	55	2.30	64	3.20	72
0.53	44	1.43	55	2.33	64	3.23	73
0.57	44	1.47	55	2.37	64	3.27	73
0.60	45	1.50	55	2.40	65	3.30	73
0.63	45	1.53	56	2.43	65	3.33	73
0.67	45	1.57	57	2.47	65	3.36	73
0.70	46	1.60	58	2.50	65	3.40	73
0.73	46	1.63	58	2.53	65	3.43	73
0.77	47	1.67	58	2.57	66	3.47	75
0.80	47	1.70	59	2.60	66	3.67	77
0.83	48	1.73	59	2.63	66	≥ 4.13	80
0.87	48	1.77	59	2.67	66		

Digitaler Anhang

Digitaler Anhang 1: Internetquellen

Digitaler Anhang 2: SPSS Ausgabe

Digitaler Anhang 3: SPSS Datensatz

Digitaler Anhang 4: SPSS Syntax PDF-Datei

Digitaler Anhang 5: SPSS Syntax SPS-Datei

THESIS AM
FACHBEREICH SOZIAL- UND
KULTURWISSENSCHAFTEN
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

Persönliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich meine Bachelor-Thesis zum Thema:

„Eine Untersuchung des Einflusses von Arbeitsbedingungen auf das psychische Wohlbefinden von Menschen in sozialen Berufen“

selbstständig verfasst und keine anderen Hilfsmittel, als die angegebenen benutzt habe. Alle Stellen, die von Autor*innen wörtlich oder sinngemäß übernommen sind, habe ich durch die Angabe von Quellen als Zitat kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher weder in Teilen noch insgesamt einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Ich bin damit einverstanden, dass ein Exemplar meiner Bachelor-Thesis zur Einsicht ausgelegt wird.

Ort, Datum

Caroline Müller-Kirschbaum

THESIS AM
FACHBEREICH SOZIAL- UND
KULTURWISSENSCHAFTEN
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF