

**Zusammenhänge zwischen
Arbeitsbelastung und Burnout-Syndrom
bei Pfarrern der
Selbständigen Ev.-Luth. Kirche (SELK)**

- Eine vergleichende Studie -

Wissenschaftliche Arbeit zur Erlangung des Grades einer
Diplom-Kommunikationspsychologin
an der
Hochschule Zittau/Görlitz
Fachbereich Sozialwissenschaften

erstellt von
Sibylle Heicke, geb. Müller
Am Schelprieth 2a
29331 Lachendorf

Erstgutachterin: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Zweitgutachter: Pfr. Manfred Holst

Lachendorf, November 2011

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	1
1. Einleitung	2
2. Burnout	4
2.1. Geschichte / Symptomatik / Definition	4
2.2. Theoretische Ansätze	5
2.3. Burnout im Pfarrberuf	9
3. Belastungspotentiale	11
3.1. Rollen- und Arbeitsvielfalt im Pfarrberuf	11
3.2. Arbeitszeit	12
3.3. Soziale Unterstützung	13
3.4. Erholung	15
3.5. Emotionsarbeit	17
4. Methode	20
4.1. Vorgehen	20
4.2. Maße	21
4.3. Statistisches Vorgehen	23
4.3.1. Datenaufbereitung	23
4.3.2. Multiple, hierarchische Regressionsanalyse	23
5. Ergebnisse	26
5.1. Beschreibung der Stichprobe	26
5.2. Auswertung Belastungsempfinden	27
5.3. Itemanalyse	29
5.4. Faktorenanalyse	30
5.5. Ergebnisse der Hypothesenüberprüfung	36
5.5.1. Hypothese 1: Vorhersage von Burnout durch die Arbeitszeit	38

5.5.2.	Hypothese 2: Vorhersage von Burnout durch soziale Unterstützung	39
5.5.3.	Hypothese 3: Vorhersage von Burnout durch das Erholungsbedürfnis	41
5.5.4.	Hypothese 4: Vorhersage von Burnout durch räumliche und kognitive Distanz (Abschalten) zur Arbeit	42
5.5.5.	Hypothese 5a und 5b: Vorhersage von Burnout durch zusammenhängende und tägliche Freizeit	45
5.5.6.	Hypothese 6: Vorhersage von Burnout durch Sensitivitätsanforderung	51
5.5.7.	Hypothese 7: Vorhersage von Burnout durch emotionale Dissonanz	53
5.5.8.	Überprüfung der Verteilungsvoraussetzungen	54
6.	Diskussion	56
6.1.	Auswertung und Vergleich der Ergebnisse	56
6.1.1.	Arbeitszeit	56
6.1.2.	Soziale Unterstützung	58
6.1.3.	Erholung	59
6.1.4.	Emotionsarbeit	62
6.2.	Zusammenfassung und Konsequenzen	64
6.3.	Stärken und Schwächen	67
6.4.	Ausblick für Forschung und Praxis	68
	Literaturverzeichnis	71

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Transaktionale Burnoutdefinition von Cherniss	7
Abbildung 2: Belastungserleben der Pfarrer	28

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht der verwendeten Maße	21
Tabelle 2: Häufigkeiten einiger demografischer Variablen	26
Tabelle 3: Häufigkeiten der soziodemografischen Variablen	27
Tabelle 4: Häufigkeiten der Untersuchungsvariablen	30
Tabelle 5: Faktorenanalyse zwischen Burnout Disengagement und Burnout emotionale Erschöpfung	31
Tabelle 6: Faktorenanalyse zwischen Rollenkonflikt und Zeitdruck	32
Tabelle 7: Faktorenanalyse zwischen Zeitdruck und Erholungsbedürfnis	33
Tabelle 8: Faktorenanalyse zwischen Abschalten und Erholungsbedürfnis	34
Tabelle 9: Faktorenanalyse zwischen Burnout emotionale Erschöpfung und Rollenkonflikt	35
Tabelle 10: Faktorenanalyse zwischen Burnout emotionaler Erschöpfung und Erholungsbedürfnis	36
Tabelle 11: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch die Arbeitszeit	38
Tabelle 12: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch soziale Unterstützung	39
Tabelle 13: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch das Erholungsbedürfnis	41
Tabelle 14: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch räumliche und kognitive Distanz (Selbsteinschätzung)	42

Tabelle 15: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch räumliche und kognitive Distanz (Fremdeinschätzung)	44
Tabelle 16: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch zusammenhängende Freizeit (Selbsteinschätzung)	45
Tabelle 17: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch zusammenhängende Freizeit (Fremdeinschätzung)	47
Tabelle 18: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch tägliche Freizeit (Selbsteinschätzung)	48
Tabelle 19: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch tägliche Freizeit (Fremdeinschätzung)	49
Tabelle 20: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch Sensitivitätsanforderung	51
Tabelle 21: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch emotionale Dissonanz	53

Zusammenfassung

Der zentrale Teil der vorliegenden Arbeit ist eine quantitative Untersuchung zu Arbeitsbelastung und Burnout bei Pfarrern in der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK).

Die vorliegende Arbeit ist als eine vergleichende Arbeit angelegt und folgt daher in der Konzeption und Umsetzung der Diplomarbeit von Kuttler (2007). Sie untersuchte in einer Stichprobe 140 Pfarrern und Pfarrern des Kantons Zürich in der Schweiz. Sie hat sich in ihrer Untersuchung auf Burnout-Ursachen konzentriert, die im Zusammenhang mit der Arbeitszeit, sozialen Unterstützung, Erholung und Emotionsarbeit stehen. Für die Erfassung von Burnout hat sie das zweidimensionale Konstrukt des OLBI gewählt.

Es wurden der Fragebogen für die Pfarrer, der Fragebogen für die Ehefrauen und auch die Hypothesen für die vorliegende Arbeit übernommen. Da die Grundgesamtheit der SELK jedoch deutlich geringer ist, wurde lediglich eine Stichprobe von 69 Pfarrern und 49 Ehepartnern untersucht. Ebenfalls an Kuttler (2007) angelehnt wurden die Hypothesen mit multiplen, hierarchischen Regressionsanalysen überprüft.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie unterstützen die Annahme, dass das Erholungsbedürfnis im Zusammenhang mit Burnout steht, was auch den Ergebnissen von Kuttler (2007) entspricht. Weitere Zusammenhänge konnten für die tägliche Freizeit und emotionale Dissonanz mit der der Burnout-Dimension Disengagement gefunden werden. Für die anderen Faktoren konnten keine signifikanten Ergebnisse erzielt werden.

Das entspricht bei einigen Ergebnissen den Befunden von Kuttler (2007). Andere Ergebnisse zeigen hingegen widersprüchliche Tendenzen, die vermuten lassen, dass sich die Arbeitsbelastung der Pfarrer in der SELK von der der Pfarrer der reformierten Kirche im Kanton Zürich unterscheidet.

1. Einleitung

Burnout ist ein Thema, über das jeder spricht – und trotzdem kann selbst die Wissenschaft nicht sagen, was es wirklich ist. Inzwischen kommen Burnout-Fälle in nahezu allen Berufsgruppen vor. Zwar sind die helfenden Berufe und auch Lehrer immer noch an stärksten betroffen, aber z. B. auch unter Managern, Fluglotsen oder Bibliothekaren häufen sich die Fälle (vgl. Hedderich 2008, S. 22).

Dennoch gibt es nur wenige allgemeingültige Aussagen über die Ursachen und Gründe des Burnout-Syndroms, da sich Erkenntnisse aus einer geradezu unendlichen Anzahl an Studien nicht verallgemeinern lassen. Driller (2008) spricht für das Jahr 2008 von 8000 Arbeiten, die zu diesem Thema erschienen sind. Vermutlich wird diese Zahl in den vergangenen zwei Jahren noch deutlich in die Höhe geschwungen sein. So ist es nicht verwunderlich, dass es inzwischen Systematisierungswerke der Burnout-Literatur gibt, um diesen Dschungel durchschaubar zu machen (vgl. Burisch 2010, S.226).

Auch an der Berufsgruppe der Pfarrer ist das Burnout-Syndrom nicht vorüber gegangen. Die Burnoutfälle unter den Pfarrern häufen sich ebenfalls, was dazu geführt hat, dass auch in diesem Bereich in den letzten Jahren einige Studien entstanden sind (Evers & Tomic 2003, Lee 2010, Kinman, McFall & Rodriguez 2011). Dennoch sind die Daten, die für diese Berufsgruppe zur Verfügung stehen, immer noch sehr gering. Besonders für kleine Kirchen wie die SELK mit ihren ca. 35.000 Mitgliedern gibt es keine verlässlichen Zahlen.

Im Vordergrund dieser Studie wird die Überprüfung der von Kuttler (2007) aufgestellten Hypothesen stehen, um eventuell Aussagen über die Zusammenhänge einiger Faktoren der Arbeitsbelastung mit dem Auftreten von Burnout treffen zu können. Daneben wird in dieser Arbeit aber auch zu untersuchen sein, inwiefern sich die Ergebnisse von Kuttler (2007) unterscheiden und ob dafür Gründe auszumachen sind.

Im Theorieteil (Kapitel 2 und 3) wird zunächst eine überblicksartige Einführung in das Thema Burnout gegeben. Es folgt eine kurze Betrachtung des Themas Burnout

im Pfarrberuf allgemein. Im Anschluss werden die zu untersuchenden Belastungspotenziale vorgestellt und entsprechende Hypothesen abgeleitet. In Kapitel 4 folgt eine Darstellung des methodischen Vorgehens. Anschließend werden in Kapitel 5 die Ergebnisse der verschiedenen Analysen präsentiert und mit den Ergebnissen von Kuttler (2007) verglichen. Im abschließenden Kapitel 6 werden die Ergebnisse diskutiert und in Forschung und Praxis übertragen.

2. Burnout

2.1. Geschichte / Symptomatik / Definition

Burnout ist eine anhaltend negative auf die Arbeit bezogene, mentale Verfassung „gesunder“ („normaler“) Menschen, die primär durch Erschöpfung gekennzeichnet ist und begleitet wird von erheblichen Leiden, einem Gefühl reduzierter Effektivität, nachlassender Motivation und der Entwicklung dysfunktionaler Einstellungen und Verhaltensweisen bei der Arbeit. Diese psychologische Verfassung entwickelt sich langsam, kann aber von dem betroffenen Menschen lange unbemerkt bleiben. Sie ergibt sich aus der Nichtübereinstimmung von Intentionen und der Realität des Jobs. Burnout ist oft selbst-perpetuierend, weil das Syndrom mit unangemessenen Bewältigungsstrategien einhergeht. (Rösing 2003, S. 65f)

Diese Definition von Schaufeli und Enzman (1998) nach der Übersetzung von Rösing ist nur eine von vielen möglichen Definitionen. Burisch spricht von Burnout als einer „randunscharfen Menge“ und macht damit deutlich, dass dieser Begriff selbst von der Forschung nicht einheitlich gebraucht wird und somit sehr schwer zu definieren ist (vgl. Burisch 2010, S.15).

Damit mag auch zusammenhängen, dass Burnout bis heute nur als Randnotiz, als „Zustand der totalen Erschöpfung“ im ICD 10, dem internationale Diagnose-Schlüssel zur Klassifikation von Krankheiten der Weltgesundheitsorganisation, erwähnt ist. Andernfalls gäbe es vermutlich kein Symptom, das dieser Krankheit nicht zuzuschreiben wäre und dessen Behandlung damit von den Krankenkassen bezahlt werden müsste (vgl. Burisch 2010, S.IX). Die Symptome des Burnout-Syndroms, finden sich nicht erst in der jüngeren Geschichte, auch wenn die hohe Anzahl der Fälle heutzutage natürlich eine andere Brisanz deutlich machen. Burisch (2010), bei dem sich auch eine ausführliche Symptomatik findet lässt, verweist darauf, dass es schon im Alten Testament (1. Könige 19) das Phänomen Burnout gibt. So wird von dem Propheten Elia erzählt, der völlig ausgebrannt ist und sich deshalb mit Suizidgedanken quält (vgl. Burisch 2010, S.4).

Wissenschaftliche Beschreibungen finden sich ungefähr seit 100 Jahren, etwa unter dem Begriff „Neurasthenie“(vgl. Hedderich 2008, S.13).

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema Burnout begann in den USA ungefähr Mitte der 70er Jahre. In Deutschland hat die Forschung zehn Jahre später begonnen. Maslach und Schaufeli teilen die Forschung in zwei Phasen ein. Die Pionierphase zu Beginn der Forschungen in Amerika war sehr praxisorientiert und zunächst durch qualitative Forschung wie Interviews und Beobachtungen geprägt. Ab den 80er Jahren begann die empirische Phase. Vor allem durch die Entwicklung des MBI rückte eine empirisch-systematische Forschung in den Vordergrund (vgl. Rook 1998, S.56-60).

2.2. Theoretische Ansätze

Es gibt viele verschiedene Ansätze zur Erklärung des Burnout-Syndroms und seiner Ursachen. Aufzählungen und Erläuterungen dieser Ansätze finden sich sowohl bei Burisch (2010) als auch bei Körner (2003). In Anlehnung an Enzmann & Kleiber (1990) ordnet Körner (2003) die verschiedenen Ansätze in drei grundsätzliche Forschungsrichtungen ein. Dieser Darstellung möchte ich folgen, wobei der arbeits- und organisationspsychologische Ansatz ausführlicher betrachtet wird, da die von mir untersuchten Burnout-Ursachen aus diesem stammen.

Differentialpsychologische, individuenzentrierte Ansätze

Die individuenzentrierten Ansätze betrachten Burnout vordergründig unter dem Aspekt der Persönlichkeit. Die Ursachen für Burnout liegen nicht in erster Linie in den Umweltbedingungen, sondern hauptsächlich in der betroffenen Person, genauer gesagt in der nicht gelungenen Anpassung der Person an diese Umweltbedingungen. Eine ausschließliche Betrachtung aus diesem Blickwinkel reicht allerdings zur Erklärung des Burnout-Syndroms nicht aus, auch wenn die Persönlichkeit eines Menschen einen großen Einfluss auf die Entstehung eines Burnout-Syndroms haben kann.

Der Psychoanalytiker H. Freudenberger, ein bedeutender Vertreter dieses Ansatzes, war der erste, der 1974 den Begriff „Burnout“ in seinem Artikel „Staff burn-out“ nutzte. Er sieht das Helfermotiv eng verknüpft mit dem Problem des Ausbrennens.

Verschiedene andere Vertreter dieser Richtung sehen als Hauptursache für das Ausbrennen eher Überengagement, Perfektionismus oder den Verlust von Energie und Idealismus (vgl. Körner, 2003, S. 49f).

Arbeits- und organisationspsychologische Ansätze

Wie bereits erwähnt, sollen diese Ansätze ausführlicher betrachtet werden, da diese Perspektive auch die der vorliegenden Arbeit ist.

Diese Ansätze sind sehr vielschichtig, da eine große Anzahl an Faktoren in Frage kommt, die sich aber je nach Berufsgruppe auch unterscheiden können. Als vordergründige Ursache werden bei diesem Ansatz die Umwelt- und Arbeitsbedingungen gesehen, wobei individuelle Aspekte aber nicht ausgeschlossen werden (vgl. Körner, 2003, S. 51).

Ein Name, der untrennbar mit der frühen Burnout-Forschung verbunden ist und hier erwähnt werden muss, ist der der Sozialpsychologin Christina Maslach. Sie ging zunächst davon aus, dass Burnout stark im Zusammenhang mit der sozialen Interaktion zwischen Helfer und Hilfeempfängern steht. Später betrachtete sie Burnout stärker als eine individuelle Erfahrung, die im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen im Allgemeinen steht (vgl. Maslach et al., 2001). Maslach und Jackson entwickelten 1981 das Maslach Burnout Inventory (MBI) als erstes Messinstrument zur Erforschung von Burnout. Das MBI erfasst folgende drei Dimensionen des Burnout, die auch zugleich die Grundlage ihres Konzeptes sind (vgl. Maslach & Jackson, 1981):

- **Emotionale Erschöpfung** meint das Gefühl einer Person, überbeansprucht und ausgelaugt zu sein. Die emotionalen Ressourcen sind durch den Kontakt mit anderen Menschen erschöpft und es entsteht das Gefühl von Leere und Überforderung.
- **Depersonalisation** meint eine Distanzierung gegenüber den Menschen, die Empfänger ihrer Dienstleistungen und Fürsorge sind. Sie äußert sich durch eine gleichgültige, gefühllose und abgestumpfte Reaktion, die oft auch in den Zynismus über geht.

- **Reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit** meint das Gefühl, dass die Kompetenz, eine Arbeit erfolgreich auszuführen, verloren gegangen ist. Die Aufmerksamkeit und das Durchhaltevermögen sind geringer geworden (vgl. Maslach, 1982).

Die emotionale Erschöpfung ist die zentrale Dimension des Burnout-Syndroms, die nach Maslach (2001) für einen Burnout erfüllt sein muss.

Ein weiterer Ansatz dieser Richtung ist der von Cary Cherniss. Für ihn begründet sich menschliches Verhalten aus der Interaktion von persönlichen Faktoren und Umwelteinflüssen. Diese beiden Faktoren beeinflussen sich gegenseitig. Cherniss spricht auch bei der Entstehung von Burnout von einer „Passung“ dieser beiden Faktoren (vgl. Cherniss, 1980, S.11f). So ist dieses Zusammenspiel auch Grundlage seines Burnout-Konzepts. Die drei Stufen Arbeitsstress, Stressreaktionen und Bewältigungsstrategien gehen ineinander über. Burnout entsteht dann, wenn auf Arbeitsstressoren und Stressreaktionen mit defensiven Bewältigungsstrategien reagiert wird (vgl. Rook, 1998, S 44).

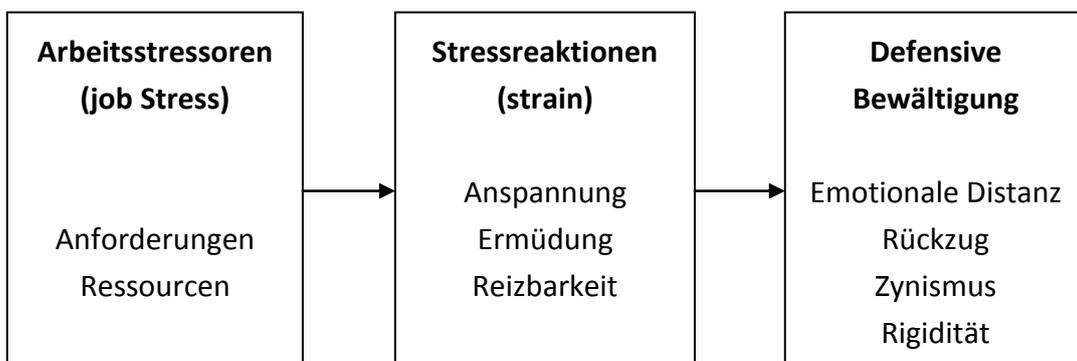


Abbildung 1: Transaktionale Burnoutdefinition von Cherniss zit. nach Rook 2003, S. 45

Dieses stresstheoretische Konzept basiert auf der transaktionalen Stresstheorie von Lazarus. Stress wird in dieser Theorie als Reaktion auf ein Ungleichgewicht zwischen Anforderungen und Ressourcen betrachtet. Stress entsteht dabei in Abhängigkeit von verschiedenen Bewertungsprozessen. Zunächst wird die Situation in Hinblick auf ihre Relevanz für das Wohlbefinden bewertet (primary appraisal). Sie kann bei-

spielweise positiv, neutral oder stressgeladen sein und dann als Herausforderung oder Bedrohung wahrgenommen werden. Ist sie stressgeladen, wird in einer zweiten Bewertung (secondary appraisal) abgeschätzt, ob und wie diese Situation mit den vorhandenen Ressourcen bewältigt werden kann und dann eine entsprechende Reaktion ausgelöst. Als Drittes folgt eine Neubewertung (Reappraisal) der Situation in Abhängigkeit davon, wie die Situation bewältigt wurde (vgl. Lazarus & Launier 1978 S. 233-241).

Cherniss untersuchte ab 1973 in einer Längsschnittstudie anhand von mehrmaligen Tiefeninterviews 28 Berufseinsteiger in Bezug auf Bewältigung ihrer Arbeit und entsprechende Anpassung daran (vgl. Cherniss 1980, S. X). In der Auswertung konnte er vier verschiedene Typen der Karriereorientierung der Befragten herausarbeiten. Diese Typen haben unterschiedliche innere Antriebe für ihr berufliches Wirken und dadurch auch ganz unterschiedliche Strategien entwickelt, mit beruflichen Anforderungen umzugehen und diese zu bewältigen (vgl. Cherniss 1980, S.191ff).

Cherniss weist besonders darauf hin, dass sowohl die Machtstrukturen als auch die Rollenstrukturen eines Unternehmens sich sehr stark auf das Empfinden des Arbeitsstressses und damit auch auf das Entstehen von Burnout auswirken können (vgl. Rook 1998, S.47). Wenn ein Arbeitnehmer eine bestimmte Arbeitsstelle einnimmt, übernimmt er damit auch Rollen. Diese werden durch andere sogenannte Rollensender an ihn herangetragen und es kann schwierig sein, allen diesen Rollen gerecht zu werden. Besonders problematisch ist es, wenn sich die verschiedenen Rollen widersprechen und es zu Rollenkonflikten oder -ambiguitäten kommt (vgl. Burisch 2010, S.88f). Diese Unvereinbarkeit von verschiedenen Rollen kann wiederum auch zu Arbeitsstress und damit zu Burnout führen (vgl. Rook 1998, 47f).

Die Korrelation von Rollenkonflikten mit dem Burnout-Syndrom ist in den verschiedenen Studien unterschiedlich stark, wurde aber in den meisten Untersuchungen bestätigt (vgl. Burisch 2010, S. 92).

Soziologisch-sozialwissenschaftliche Ansätze

In diesen Ansätzen finden die Burnout-relevanten Faktoren Beachtung, die durch Veränderungen in der Gesellschaft entstehen. Dazu gehören z.B. gesteigerte Erwartungen an die Mobilität und Flexibilität der Mitarbeiter, genauso aber auch zunehmende Technisierung, gesellschaftliche Vereinsamung und abnehmende soziale Unterstützung. Auch die Aspekte des gesellschaftlichen Wertewandels, wie die Abnahme von moralischen Verpflichtungen, zunehmende Instabilität von sozialen Netzwerken und damit zusammenhängende Vereinsamung sind hier einzuordnen (vgl. Körner 2003, S. 52). Empirisch untermauert und ausdifferenziert sind diese Ansätze nicht. Letztendlich zählen alle Faktoren der schneller und komplexer werdenden Welt in diesen Ansatz hinein (vgl. Burisch 2010, S.218ff). Insofern kann man auch eher von einem komplexen Ansatz sprechen, aus dem einige Forscher, darunter auch Cherniss, verschiedene Faktoren in die Burnout-Konzepte einbeziehen (vgl. Körner 2003, S. 52).

Um die Ursachen des Burnout-Syndroms zu erklären, wird einer der drei oben genannten Ansätze nicht ausreichen. Eine stärkere Vernetzung scheint notwendig.

2.3. Burnout im Pfarrberuf

Burnout ist auch bei Pfarrern ein zunehmendes Problem. Das belegt einerseits die steigende Zahl von Pfarrern mit Burnout-Syndrom. Zum anderen sind in den vergangenen Jahren immer mehr Studien von den Kirchen in Auftrag gegeben worden, um dieses Phänomen innerhalb der Pfarrerschaft zu untersuchen. Der Pastoralpsychologe von Heyl hat bereits 2003 eine Studie unter den evangelischen Pfarrern in Bayern durchgeführt. Seit 2008 gibt es eine Studie der Evangelischen Landeskirche in Baden (vgl. Bauer 2008).

Dass die Ursachen für Burnout - wie bereits im Kapitel 2.2 dargestellt - sehr vielfältig sein können, gilt auch für Pfarrer. Der Pfarrberuf zählt zu den helfenden Berufen, und eine hohe Anzahl der Gründe, die für die helfenden Berufe gelten, treffen damit auch auf Pfarrer zu. Zusätzlich kämpfen Pfarrer damit, dass der gesellschaftliche Respekt vor ihrem Beruf verloren geht und die Vielfältigkeit der Aufgaben riesig ist

(vgl. Doolittle 2010). In Deutschland werden außerdem aufgrund der ständig abnehmenden Mitgliederzahlen der Kirchen immer mehr Gemeinden zusammengelegt, was die Pfarrbezirke immer größer und unübersichtlicher werden lässt.

Von Heyl (2003) stellt auf Grundlage seiner Untersuchung verschiedene Belastungspotentiale dar, die im Zusammenhang mit Burnout bei Pfarrern stehen. Dazu gehören zum Beispiel:

- Erwartungshorizont
- Rollenvielfalt
- Unzureichende Ausbildung
- Organisationsdesign
- Lohn-Leistungsverhältnis
- Innerpsychische Faktoren
- Unterstützung
- Diffuses Berufsbild
- Arbeitsvielfalt
- Arbeitszeit
- Pfarramtsverwaltung
- Arbeitserfolg
- Glaubenszweifel
- Lösungsversuche

(vgl. von Heyl 2003, S.160-208)

Auch in der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK), zu der die in der vorliegenden Studie befragten Pfarrer gehören, häufen sich die Burnout-Fälle. Zwar gibt es in dieser mit rund 35 000 Mitgliedern deutschlandweit (Stand 2009) sehr kleinen Kirche keine veröffentlichten Zahlen, das Kirchenbüro der SELK beziffert aber die Anzahl der Fälle auf ca. 10% und benennt als Gründe analog zu den untersuchten Kirchen unter anderem die steigenden Anforderungen immer größerer Pfarrbezirke und die zunehmend schwindende gesellschaftliche Relevanz des Pfarrberufs.

3. Belastungspotentiale

Grundsätzlich ist es wichtig, Belastung von Beanspruchung zu unterscheiden. Nach der ISO-Norm steht der Begriff Belastung für die Gesamtheit aller von außen auf den Menschen einwirkenden Einflüsse. Dagegen lässt sich der Begriff der Beanspruchung abgrenzen, der die Auswirkungen der Belastung in Abhängigkeit von individuellen Voraussetzungen beschreibt. Hervorzuheben ist, dass beide Begriffe nicht grundsätzlich negativ, sondern wertneutral angelegt sind. Es ist daher wichtig, die in den Belastungen und damit auch in den Beanspruchungen enthaltenen Ressourcen nicht aus den Augen zu verlieren.

In Anlehnung an die Arbeit von Kuttler (2007) möchte ich mich in dieser Arbeit auf diejenigen Belastungen beschränken, die in Zusammenhang mit der Arbeitszeit, der sozialen Unterstützung, der Erholung und der Emotionsarbeit stehen.

Bevor die Bearbeitung der ausgewählten Belastungspotentiale beginnt, soll im Kapitel 3.1 die Rollen- und Arbeitsvielfalt im Pfarrberuf betrachtet werden, da diese beiden Belastungspotenziale in sehr engem Zusammenhang mit Burnout stehen und bei der Untersuchung von Burnout nicht unbeachtet bleiben können. Sie wurden bereits in der Theorie des Burnout Konzeptes erwähnt und sollen an dieser Stelle auf den Pfarrberuf bezogen werden. Auch wenn sie nicht durch Hypothesen untersucht werden, werden sie doch als Kontrollvariable mit erfasst.

3.1. Rollen- und Arbeitsvielfalt im Pfarrberuf

Ein großes Belastungspotential sieht von Heyl (2003) in der Arbeits- und Rollenvielfalt, der Pfarrer ausgesetzt sind. Durch die hohe Zahl verschiedener Aufgaben, die zum Pfarrberuf gehören, ergeben sich auch viele Erwartungen der Gemeindeglieder an die vom Pfarrer zu übernehmenden Rollen. Der Pfarrer ist nicht nur Theologe, Prediger und Seelsorger, sondern er ist auch Lehrer und Chorleiter, Handwerker und Bauleiter, Finanzprüfer, Gemeindebriefautor, bisweilen auch Fußballtrainer der Gemeindejugend und hat Leitungsfunktion in einer unbegrenzten Anzahl von regionalen und überregionalen Gremien (vgl. von Heyl 2003, S.178).

Durch die im Vergleich zu den evangelischen Kirchen kleinen Gemeinden in der SELK sind keine Finanzmittel vorhanden, um bezahlte Mitarbeiterstellen in den Gemeinden einzurichten. Es gibt auf Gemeindeebene kaum angestellte Diakone, Kirchenmusiker oder Sekretärinnen, die einige der Arbeiten und die damit verbunden Rollen übernehmen könnten. Die Arbeit, die getan werden muss, erledigt der Pfarrer entsprechend selber. Zur Seite stehen ihm allenfalls ehrenamtliche Mitarbeiter, was dem Pfarrer die große zusätzliche Aufgabe der Mitarbeiterpflege zukommen lässt und bei vorprogrammierten Konflikten natürlich auch die Rolle des Konfliktmoderators (vgl. von Heyl 2003, S. 189). Der Pfarrer, die „eierlegende Wollmichsau“?!

3.2. Arbeitszeit

Die Arbeitsbelastung, der sich eine Person ausgeliefert sieht, spielt in der Ursachenforschung des Burnout-Syndroms eine große Rolle. Die Arbeitszeit ist ein Faktor, der bei der Betrachtung der Arbeitsbelastung mit einfließt. So definiert von Heyl (2003) subjektive Arbeitsbelastung als das „Ausmaß der innerhalb einer bestimmten Zeit zu bewältigenden Arbeit und der persönlichen Leistungsfähigkeit“ (von Heyl, 2003, S. 62). Eine quantitativ hohe Arbeitszeit kann sich also deutlich als ein Arbeitszeitstressor zeigen, da Energiereserven verbraucht werden und weniger Zeit bleibt, diese wieder aufzuladen (vgl. Maslach 2001). Maslach (2001) macht deutlich, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen quantitativer Arbeitsüberlastung und der Burnout-Dimension der emotionalen Erschöpfung gibt. Dem entsprechen auch Ergebnisse von Evers und Tomic (2003), die herausfanden, dass Arbeitsdruck im Zusammenhang mit allen drei Burnout-Dimensionen steht. Arbeitsdruck entsteht dabei durch hohe und unregelmäßige Arbeitszeit, schlecht organisierte Arbeitssituation und unklare Aufgabenbeschreibungen.

Arbeitsbelastung bei Pfarrern

Sowohl von Heyl (2003) als auch Evers und Tomic (2003) geben unter Berufung auf ältere Arbeiten durchschnittliche Wochenarbeitszeiten von 55 bis 79 Stunden für Pfarrer an. Aus diesem Grund lässt sich folgende Hypothese aufstellen:

Hypothese 1: Hohe Arbeitszeit steht in positivem Zusammenhang mit dem Ausmaß an Burnout im Pfarrberuf.

3.3. Soziale Unterstützung

Definitionen von sozialer Unterstützung bleiben oft sehr unscharf, da der Begriff intuitiv verständlich ist. Gusy (1995) schlägt die Umschreibung „Beistand, Hilfe durch andere Personen“ vor. Im Laufe der Forschung sind verschiedene Perspektiven und Differenzierungen entstanden. Zum einen kann grundsätzlich zwischen der Perspektive des Unterstützten und der des Unterstützenden unterschieden werden, zum anderen werden verschiedene Formen der sozialen Unterstützung wie instrumentelle, informationale, soziale, emotionale und selbstevaluative (kognitive) Unterstützung unterschieden. Ein einheitliches Konzept gibt es allerdings nicht (vgl. Gusy 1995, S. 70ff).

Frese (1989) legt seinen Skalen, die in dieser Arbeit genutzt werden, das theoretische Konzept von Kahn und Antonucci (1980) zugrunde, nach dem soziale Unterstützung folgende drei Komponenten beinhaltet:

- affektive Unterstützung (Bewunderung, Liebe, Zuneigung, Respekt)
→ emotionale Komponente
- Bestätigung (Zustimmung und Versicherung der moralischen und sachlichen Richtigkeit von Handlungen und Aussagen) → kognitive Komponente
- Hilfe (direkte Unterstützung durch Geld, Informationen, „Mit-zu-packen“)
→ instrumentelle Komponente (vgl. Frese 1989).

Auch über die Wirkung von sozialer Unterstützung im Bezug auf Burnout gibt es kein einheitliches Konzept. Driller (2008) stellt zwei Ansätze umfassend dar. Entweder kann davon ausgegangen werden, dass soziale Unterstützung eine Art Pufferfunktion hat, der Personen in Belastungssituationen schützt. Oder es wird angenommen, dass soziale Unterstützung sich grundsätzlich positiv auf das Wohlbefinden auswirkt und Personen so resistenter gegen psychosoziale Krankheiten sind (vgl. Driller 2008, S.34).

Soziale Unterstützung wird laut Frese (1989) von unterschiedlichen Personengruppen erbracht, beispielsweise durch private Bezugspersonen wie (Ehe-)Partner, Familienmitglieder und Freunde. In der Arbeitswelt spielt vor allem die soziale Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte eine wichtige Rolle (vgl. Gusy 1995, S. 68, Burisch 2010, S. 69f).

Soziale Unterstützung im Pfarrberuf

Darauf, dass fehlende soziale Unterstützung auch im Pfarrberuf ein Problem ist, verweist die Studie unter holländischen Pfarrern von Evers und Tomic (2003). Sie fanden heraus, dass bei den Pfarrern sowohl die Unterstützung von Kollegen als auch die durch das private Umfeld („home“) negativ mit allen drei Burnout-Dimension korrelierte (vgl. Evers & Tomic 2003). Nach von Heyl (2003) klagt ein Großteil der Pfarrer darüber, dass es an Wertschätzung von Vorgesetzten und Kollegen mangelt.

Auch Kmet (2009) stellt in seiner Studie unter österreichischen und slowakischen Priestern fest, dass diese einen „Solidaritäts- und Kollegialitätsmangel“ erleben. Gleichzeitig geben die Priester an, dass ihre sozialen Beziehungen der größte Entlastungsfaktor ist (vgl. Kmet 2009, S. 200).

Im Pfarrberuf gibt es wenig Teamarbeit auf Augenhöhe. Zwar arbeitet der Pfarrer ständig mit anderen Menschen zusammen, jedoch ganz selten mit Kollegen, sondern meistens mit ehrenamtlichen Mitarbeitern, für die er oft die Verantwortung trägt. Dieses Phänomen verschärft sich noch in einer so kleinen Kirche wie der SELK. Die Zahl der Doppelpfarrämter ist verschwindend gering. Üblicher ist, dass ein Pfarrer für zwei oder drei Gemeinden zuständig ist. Wie unter Punkt 2.1. schon dargestellt, gibt es keine weiteren Angestellten in einer Gemeinde und der nächste Kollege ist in den meisten Fällen viele Kilometer entfernt. Dass die Komponente der sozialen Unterstützung auch bei Burnout bei Pfarrern eine Rolle spielen könnte, ist daher naheliegend.

Hypothese 2a: Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen steht in negativem Zusammenhang mit dem Ausmaß an Burnout bei Pfarrern.

Hypothese 2b: Soziale Unterstützung durch Freunde und Familie steht in negativem Zusammenhang mit dem Ausmaß an Burnout bei Pfarrern.

3.4. Erholung

Nach dem „effort-recovery“-Modell von Meijman und Mulder (1998) meint Erholung den Prozess, durch den psychische Ressourcen, die durch belastende Anforderungen verbraucht wurden, wieder auf ihr Ausgangsniveau zurückgebracht werden. Das passiert, indem ein Mensch den belastenden Anforderungen nicht mehr ausgesetzt ist. Kommt es nicht zu dieser Erholung, summieren sich die Belastungen auf und können nicht nur das Wohlbefinden beeinträchtigen, sondern auch der psychischen Gesundheit schaden. Ein Mensch ist auf Erholung angewiesen, damit Belastungen reversibel bleiben und nicht zu dauerhaften Schäden wie z. B. Burnout führen (vgl. Meijman & Mulder 1998). Zu ähnlichen Ergebnissen kamen auch Rook und Zijlstra (2006).

Ein weiterer Ansatz ist das „conservation of resources“-Modell von Hobfoll (2001). Er geht davon aus, dass jeder Mensch Ressourcen besitzt, die sich durch Belastungen erschöpfen und die durch Erholung wieder aufgefüllt werden müssen, da es sonst zu einer dauerhaften Erschöpfung kommt und damit das Wohlbefinden beeinträchtigt wird. Sein Ressourcenbegriff schließt Objekte, Bedingungen, Umstände, Charakteristika von Personen und Vermögen mit ein, wenn sie für das Individuum einen Wert haben. Jeder hat diese Ressourcen zur Verfügung und versucht, sie zu schützen und zu erhalten (vgl. Hobfoll 2001).

Die Befriedigung des Erholungsbedürfnisses scheint also in engem Zusammenhang mit dem Wohlbefinden und der psychischen Gesundheit und damit auch mit dem Burnout-Syndrom zu stehen. Studien von Sluiter et al. (1999), und Sonnentag und Zijlstra (2006) konnten einen Zusammenhang zwischen der Burnout-Dimension emotionaler Erschöpfung und dem Bedürfnis nach Erholung finden.

Ein weiterer Faktor, der zur erfolgreichen Erholung beiträgt, ist die räumliche und kognitive Distanz zur Arbeit (vgl. Etzion, Eden & Lapidot 1998). Sonnentag und Bayer (2005) konnten nachweisen, dass freie Zeit nicht der Erholung dient, wenn man sich

gedanklich noch mit der Arbeit beschäftigt. Eine räumliche Trennung des Wohn- und Arbeitsplatzes unterstützt dieses Abschalten von der Arbeit und erleichtert damit die Erholung (vgl. Sonnentag, Kutter & Fritz 2009).

Die Erholungsforschung hat sich lange Zeit auf längere Phasen der Freizeit wie zum Beispiel Urlaub konzentriert. Zwar gibt es positive Effekte für die Gesundheit durch den Urlaub, allerdings verschwinden diese sehr schnell nach dem Urlaub wieder und das Befinden gleicht dem Niveau vor dem Urlaub. Die tägliche Erholung und ihr Beitrag zum Wohlbefinden wird daher in der Forschung ein immer wichtigerer Faktor, da die sonst eintretende Kumulation der Arbeitsbelastungen sich negativ auf die Gesundheit auswirken kann (vgl. De Bloom et al. 2009).

Erholung im Pfarrberuf

Zu viel Arbeit und damit zu wenig Zeit zur Erholung ist bei Pfarrern ein häufig anzutreffendes Problem. Viele Pfarrer arbeiten sieben Tage in der Woche und tun sich dennoch schwer damit, sich ausreichend Freiräume für Pausen zur Erholung zu schaffen (vgl. von Heyl 2003, S.184f). Ein freier Tag in der Woche ist zwar nach vielen Pfarrerdienstordnungen vorgesehen, allerdings findet er oft keinen festen Platz in der Arbeitswoche (vgl. Kmet 2009, S.201).

Ein Phänomen des Pfarrberufes, das dazu beiträgt, dass für Erholung wenig Zeit bleibt, sind die Arbeitszeiten der Pfarrer. Sie verlaufen antizyklisch zu den Arbeitszeiten anderer Menschen (vgl. von Heyl 2003, S.179). Die Kontakte des Pfarrers mit anderen Menschen in Form von Gremien, Chören, Seelsorge finden immer zu den Zeiten statt, in denen andere Menschen Freizeit haben, was sehr oft zu langen Abendterminen führt. Will ein Pfarrer sich also Freiräume zur Erholung schaffen, muss er dies zwangsläufig in Zeiträumen tun, in denen andere Menschen arbeiten, was ihn immer in eine Rechtfertigungsposition bringt und zusätzlich schwer mit familiären Belangen zu koordinieren ist (vgl. von Heyl 2003, S.186/179).

Viele Pfarrer spüren zudem den Druck, ständig verfügbar und ansprechbar sein zu müssen, oft auch einhergehend mit dem Gefühl, allen Erwartungen gerecht werden zu müssen (vgl. Evers & Tomic 2003; von Heyl 2003, S. 253). Dieses Gefühl macht es

besonders schwierig, nach der Arbeit abzuschalten zu können und sich einen Feierabend zu schaffen. Hinzu kommt, dass die meisten Pfarrer der SELK zu Hause arbeiten. Es gibt also keine klare Trennung zwischen privatem Wohnbereich und Arbeitsbereich.

Aus diesen Überlegungen heraus lassen sich folgende drei Hypothesen formulieren:

Hypothese 3: Das Bedürfnis nach Erholung steht in positiven Zusammenhang mit Symptomen von Burnout im Pfarrberuf.

Hypothese 4: Räumliche und kognitive Distanz zum Arbeitstag steht in negativem Zusammenhang mit Burnout im Pfarrberuf.

Hypothese 5a: Zeitlich zusammenhängende Freizeit steht in negativem Zusammenhang mit dem Ausmaß an Burnout bei Pfarrern.

Hypothese 5b: Tägliche Freizeit nach dem Arbeitstag steht in negativem Zusammenhang mit dem Ausmaß an Burnout bei Pfarrern.

3.5. Emotionsarbeit

Das Konzept der Emotions- bzw. Gefühlsarbeit ist in der Literatur nicht einheitlich beschrieben, sondern es existieren verschiedene, sich zum Teil widersprechende Ansätze (vgl. Grandey 2000). Der Begriff der Emotionsarbeit wurde 1983 durch Hochschild (1990) geprägt. Sie beobachtete, wie Flugbegleiterinnen selbst dann positive Emotionen zeigen mussten, wenn Fluggäste ihnen negative Haltungen wie Arroganz oder Unfreundlichkeit entgegenbrachten. Entsprechend geht es bei Emotionsarbeit grundsätzlich darum, Gefühle so weit zu regulieren, dass sie kontrolliert werden können.

Insgesamt lassen sich zwei grundlegende Perspektiven aufzeigen (vgl. Nerdinger 2008, S.4). Erstens wird unter Emotionsarbeit die Kontrolle der eigenen Gefühle verstanden. Eigene Gefühle sollen so weit reguliert werden, dass sie an Gefühlsregeln, die durch gesellschaftliche, berufliche oder professionelle Normen aufgestellt worden sind, angepasst werden können (vgl. Büssing & Glaser 2003, S.135). Dies lässt sich besonders deutlich an den bereits erwähnten Stewardessen beobachten.

Strauss et al. (1980) bezeichnen diese Form der Emotionsarbeit als „emotional work“ im Gegensatz zu „sentimental work“.

„Sentimental work“ stellt die zweite Perspektive der Emotionsarbeit dar. Sie besteht darin, die Gefühle der Klienten wahrzunehmen und zu verstehen, um diese dann beeinflussen zu können, sodass bestimmte Behandlungsschritte durchgeführt werden können. Hier ist beispielsweise an eine Krankenschwester zu denken, die einem Patienten vor Setzen einer Spritze beruhigend zuredet (vgl. Nerdinger 2008, S.4f).

In diesem Zusammenhang ist der Aspekt der Sensitivitätsanforderungen von Zapf et al. (2001) zu erwähnen. Er versteht darunter die Anforderungen, die Gefühle des Interaktionspartners wahrzunehmen und sich empathisch in ihn hinein zu versetzen. Zapf et al. (1999) konnten einen positiven Zusammenhang zwischen der Sensitivitätsanforderung und dem Burnout aufzeigen.

Hochschild unterscheidet zwei Formen der Regulation von Gefühlen:

- Oberflächenhandeln („surface acting“): Äußerlich (Mimik, Gestik, Stimmlage) wird ein gewünschtes Gefühl gezeigt, das mit dem inneren empfundenen Gefühl nicht übereinstimmt. Dabei werden Gefühle unterdrückt und andere vorgezeigt.
- Tiefenhandeln („deep acting“): Es wird versucht, das ganze Gefühl zu ändern. Durch Wahrnehmungsveränderung oder Perspektivübernahmen wird ein innerlich empfundenes Gefühl erzeugt, das dem äußerlich gezeigten Gefühl entspricht (vgl. Hochschild 2006, S. 53ff).

Diese Methoden der Emotionsarbeit können eine psychische Belastung sein. So kann durch den Widerspruch von erlebtem und gezeigtem Gefühl emotionale Dissonanz entstehen, die wiederum dazu führen kann, dass man sich von seinen Gefühlen entfremdet (vgl. Hochschild 1990, S. 100). Mehrere Studien konnten Zusammenhänge zwischen emotionaler Dissonanz und der Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung zeigen (vgl. Zapf et al. 1999; Zapf & Holz 2006).

Emotionsarbeit im Pfarrberuf

Seelsorge ist eine der Hauptaufgaben von Pfarrern (vgl. von Heyl 2003, S.237). Pfarrer begleiten Menschen in den schwersten Stunden ihres Lebens, beispielsweise wenn es um Verlust und Sterben geht. Einfühlungsvermögen und behutsames Eingehen auf die betroffenen Menschen ist in diesen Situationen unabdingbar und stellt eine hohe Sensitivitätsanforderung dar. Die dauernde empathische Zuwendung zu Menschen wird von vielen Pfarrern als eine Belastung wahrgenommen (vgl. von Heyl 2003, S.243).

Hinzu kommt der „permanente Wechsel der Situationen, Anforderungen und Gefühle“ (von Heyl 2003, S. 243). Vom Schreiben der Predigt fährt der Pfarrer zur Beerdigung, zum Seniorennachmittag, gegen Abend noch zum Kirchenvorstand und zu guter Letzt noch zu einem seelsorgerlichen Gespräch. Das häufige Umschalten zwischen den einzelnen Terminen des Tages erleben viele Pfarrer als eine große Belastung. Dass es so zu emotionalen Dissonanzen kommt, weil der Pfarrer gefühlt noch dabei ist, die Schüler zu erziehen, während er eigentlich aber schon eine Beerdigung hält und die Angehörigen tröstet, ist unschwer vorzustellen. Das Pfarrer sehr viel Emotionsarbeit leisten und sich diese auf die psychische Gesundheit auswirken kann, konnten auch Kinman, McFall und Rodriguez (2011) in einer Studie zeigen.

Hypothese 6: Sensitivitätsanforderungen im Pfarrberuf stehen in positivem Zusammenhang mit der Ausprägung von Burnout.

Hypothese 7: Emotionale Dissonanz im Pfarrberuf steht in positivem Zusammenhang mit dem Ausmaß an Burnout.

4. Methode

4.1. Vorgehen

In der vorliegenden Studie wurden alle z. Zt. im Pfarramt arbeitende Pfarrer der SELK befragt. Die SELK ist eine Freikirche, die deutschlandweit Gemeinden hat. Sie hat rund 35.000 Mitglieder, die in ca. 200 Gemeinden betreut werden. Sie ist 1972 aus einem Zusammenschluss mehrerer Freikirchen entstanden. In Hessen und Niedersachsen ist die Gemeindedichte deutlich höher als in anderen Regionen Deutschlands.

Der Kontakt für die Befragung lief direkt über die Kirchenleitung der SELK in Hannover, die im Januar 2011 entschied, dass sie meine Diplomarbeit unterstützen wolle. Es wurde ein Fragebogen verwendet, den Kuttler 2007 für ihre eigene Diplomarbeit zusammen gestellt hat. Dieser wurde um 24 Items eines Fragebogens von Bauer (2008) ergänzt und als Internetformular aufbereitet.

Im Mai 2011 wurde dieser online gestellt und der Zugangslink mit einem Anschreiben der Kirchenleitung und einem Anschreiben von mir über den Verteiler der Kirchenleitung an alle amtierenden Pfarrer versendet. Die E-mail enthielt außerdem die Bitte, einen weiteren Link an die Ehefrauen weiterzugeben. Dieser führte zu einem weiteren Fragebogen, der das Ziel hatte, zu einigen Fragen auch eine Fremdeinschätzung zu erhalten. Durch die Internetbefragung konnte Anonymität gewährleistet werden. Sowohl Fragebogen als auch Anschreiben befinden sich im Anhang B.

4.2. Maße

Table 1: Übersicht der verwendeten Maße

Maß	Konstrukt	Skala / Autor	Beschreibung	Itemanzahl	Beispiel-Item	Antwortformat
Belastungsfaktoren		Bauer et al. (2008)		24	Wie belastend finden Sie die Durchführung von Gottesdiensten?	fünfstufig (gar nicht - stark)
Burnout	Emotionale Erschöpfung	Oldenburger Burnout Inventar (OLBI) - Demerouti (1999)	misst auf zwei Dimensionen	16	Nach der Arbeit fühle ich mich in der Regel schlapp und abgespannt.	vierstufig (völlig zutreffend – völlig unzutreffend)
	Disengagement				Mit der Zeit verliert man die innere Beziehung zur Arbeit.	
Arbeitszeit		2 Fragen von Kuttler	durchschnittliche wöchentliche und tägliche Arbeitszeit	2		
Soziale Unterstützung		Skala zur sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz - Frese (1989)	die 4 Items werden jeweils für den Vorgesetzten, die Kollegen und das private Umfeld beantwortet	4	Wie sehr unterstützen diese Personen Sie, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	vierstufig (gar nicht - völlig)
Erholung	Erholungsbedürfnis	Veldhoven & Meij-man (1994) „Need for recovery“	übersetzt von Sonnentag und Fritz (2007)	11	Am Ende eines Arbeitstages bin ich wirklich erschöpft.	vierstufig (nie- immer)
	Abschalten	Recovery Experience Questionnaire“ - Sonnentag und Fritz (2007)	zusätzlich wurde die räumliche Distanz durch die Lage des Arbeitsplatzes in Bezug zum Wohnraum erfasst	4 +1	Am Feierabend vergesse ich die Arbeit.	fünfstufig (trifft gar nicht zu - trifft völlig zu)
	Freizeit	4 Fragen von Kuttler	2 Fragen zur zusammenhängenden Freizeit und 2 zur täglichen Freizeit	4		unterschiedliche Antwortformate

Emotionsarbeit	Sensitivitätsanforderung	Frankfurter Skalen für emotionsarbeit von Zapf et al. (1999, 2003)	erfasst, wie häufig es notwendig ist, sich in Klienten hineinzusetzen	4	Wie häufig gehört es zu Ihrer Arbeit, sich in die Klienten hineinzusetzen?	fünfstufig (sehr selten/nie - sehr oft (mehrmals pro Stunde))
	Emotionale Dissonanz		erfasst, wie häufig es dazu kommt, dass die gezeigten Gefühle nicht mit den empfundenen übereinstimmen	5	Wie häufig kommt es vor, dass man an Ihrem Arbeitsplatz Gefühle unterdrücken muss, um nach außen hin ‚neutral‘ zu erscheinen?	
Kontrollvariablen	Handlungsspielraum	Instrumente zur Stressbezogenen Tätigkeitsanalyse ISTA - Semmer, Zapf und Dunckel (1999)	die Skala umfasst 7 Items, wovon Kuttler 5 auswählt	5	Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie Ihre Arbeit erledigen?	fünfstufig (sehr wenig - sehr viel)
	Zeitdruck			5	Wie oft wird bei Ihrer Arbeit ein hohes Arbeitstempo verlangt?	fünfstufig (sehr selten/nie - sehr oft (mehrmals pro Stunde))
	Rollenkonflikte	des „role questionnaire“ - Rizzo et al. (1970)	übersetzt von Wohlbold (2003)	8	Ich erhalte unvereinbare Anweisungen von zwei oder mehreren Personen.	siebenstufig (trifft überhaupt nicht zu - trifft völlig zu)
	positive/negative Emotionen	Frankfurter Skalen für Emotionsarbeit von Zapf et al. (1999, 2003)	erfasst, wie häufig Emotionen gezeigt und somit kontrolliert werden müssen	12	Wie häufig müssen Sie bei Ihrer Tätigkeit die Klienten in eine positive Stimmung versetzen (z. B. erfreuen)?	fünfstufig (sehr selten/nie - sehr oft (mehrmals pro Stunde))
Soziodemografische Daten	Demografische Daten	Alter, Familienstand, Anzahl der Kinder		3		unterschiedliche Antwortformate
	Gemeindedaten	Gemeindegröße, Berufsjahre, Berufsjahre in der jetzigen Gemeinde, Anzahl der bisher betreuten Gemeinden, Wohnraum von der Gemeinde gestellt, Wohnraum an Gemeinderäume angrenzend, getrennte Telefonanschlüsse		7		
	Burnout					
	Abschalten					
	Freizeit					
	Alter, Berufstätigkeit					

4.3. Statistisches Vorgehen

Zur Datenaufbereitung und Datenanalyse wurde das Statistikprogramm SPSS 19 (Statistic Package for the Social Sciences) genutzt.

4.3.1. Datenaufbereitung

Zunächst wurden die 24 Items ausgewertet, die dem Fragebogen von Kuttler hinzugefügt wurden. Diese Items wurden lediglich einer deskriptiven Auswertung unterzogen.

Die Aufbereitung der restlichen Items begann damit, dass einige Items rekodiert werden mussten und anschließend aus den einzelnen Variablen die Skalenwerte berechnet werden mussten. Im Rahmen der Itemanalyse wurden die inneren Konsistenzen überprüft, indem für die Variable der Cronbach's Alpha ermittelt wurde. Die intervallskalierten Variablen wurden mit Hilfe der Kolmogorov-Smirnov-Tests auf Normalverteilung überprüft.

Da einige Skalen stark miteinander korrelieren ($r \geq .50$), wurden ausgewählte Faktorenanalysen durchgeführt, um sicherzugehen, dass sich die einzelnen Konstrukte dennoch klar voneinander abgrenzen lassen. Im Anschluss wurde für alle Untersuchungsvariablen eine deskriptive Auswertung (Mittelwert, Standardabweichung, Maximum, Minimum) vorgenommen. Unbeantwortete Items wurden dabei als fehlende Werte behandelt.

Die Überprüfung der Hypothese wurde über eine multiple, hierarchische Regressionsanalyse vorgenommen, die im Folgenden genauer erläutert werden soll.

4.3.2. Multiple, hierarchische Regressionsanalyse

Mit der multiplen Regressionsanalyse ist es möglich, die Kriteriumsvariable aus mehreren Prädiktorvariablen vorherzusagen und damit die Beziehung zwischen diesen zu analysieren. Eine Gleichung, die die Vorhersage der Kriteriumsvariablen ermöglicht und die aus geschätzten Regressionskoeffizienten besteht, kann als Ergebnis der Regressionsanalyse gewertet werden (vgl. Bortz 2010, S. 342).

Da diese Prädiktoren meistens nicht unabhängig voneinander sind, sondern Teile der Varianz auch von mehreren Prädiktoren gleichzeitig erklärt werden, hat die hierarchische multiple Regressionsanalyse den Vorteil, dass die Prädiktorvariablen nacheinander in Blöcken in das Regressionsmodell aufgenommen werden können. Auf diese Weise kann die Stärke der Aufklärung durch die einzelnen Prädiktoren besser identifiziert werden. Damit Variablen in eine Regressionsanalyse eingehen können, müssen sie einige Voraussetzungen erfüllen, die im Folgenden kurz erläutert werden sollen:

- Skalierung und Normalverteilung der Variablen

Zunächst müssen die Variablen intervallskaliert oder nominalskaliert und dann aber zusätzlich dichotom ausgeprägt sein (vgl. Bortz 2010, S. 342). Zusätzlich müssen die intervallskalierten Variablen normalverteilt sein.

- Linearität

Die Abhängigkeit zwischen den Prädiktorwerten und den Vorhersagewerten muss linear sein, da es ansonsten zu einer Verzerrung der Schätzwerte käme. Ob eine Beziehung linear ist, lässt sich mit Hilfe eines Streudiagramms überprüfen, das die standardisierten Residuen mit den standardisierten Vorhersagewerten in Beziehung setzt. Die Residuen müssen in diesem Diagramm zufällig um die horizontale Nulllinie schwanken (vgl. Urban 2011, S. 204f).

- Homoskedastizität

„Die Varianz der y-Werte, welche für eine bestimmte Kombination von Prädiktorwerten vorliegt, ist über alle Prädiktorwertekombinationen hinweg konstant“ (Bortz 2010, S. 348). Anderenfalls würde sich die Schätzung des Konfidenzintervalls verzerren, weil der Standardfehler des Regressionskoeffizienten verfälscht wird (vgl. Urban 2011, S. 242f). Um diese Voraussetzung zu überprüfen, wird ebenfalls das unter der Linearität verwendete Streudiagramm genutzt. Soll Homoskedastizität vorliegen, muss sich der Punkteschwarm horizontal zur Nulllinie befinden und darf kein Dreiecksmuster ergeben (vgl. Urban 2011, S. 244).

- Normalverteilung

„Die Verteilung der y -Werte für jede Kombination von Prädiktorwerten ist eine Normalverteilung“ (Bortz 2010, S. 348).

Diese Voraussetzung kann als gegeben betrachtet werden, wenn die Residuen normalverteilt sind. Die Überprüfung geschieht über die Sichtung des Histogramms der standardisierten Residuen und den Kolmogorov-Smirnov-Test.

- Multikollinearität

Bei der Betrachtung der Multikollinearität geht es um die Stabilität der Regressionskoeffizienten. Die Schätzung der Regressionskoeffizienten wird unzuverlässig, wenn ihr Standardfehler zunimmt. Das passiert, wenn die Prädiktoren einen zu großen Zusammenhang aufweisen (vgl. Urban 2011, S.228f). Die Stärke des Zusammenhangs kann nicht allein über die Korrelation bestimmt werden, sondern es werden die „Toleranz“ (Toleranzwerte der Regressoren) und der „Varianzinflationsfaktor“ (VIF) erhoben. Bei Toleranzwerten unter 0,01 und VIF-Werten über 10 muss davon ausgegangen werden, dass Multikollinearität vorliegt. Nahezu auszuschließen ist Multikollinearität bei Toleranzwerten deutlich über 0,01 und VIF-Werten unter 10 (vgl. Urban 2011, S.232).

5. Ergebnisse

5.1. Beschreibung der Stichprobe

Von 112 angeschriebenen Pfarrern haben 70 den Fragebogen beantwortet, was einer Rücklaufquote von über 60% entspricht. Von den Ehefrauen wurden 51 Fragebögen ausgefüllt. Bei den Pfarrern musste 1 Fragebogen ausgeschlossen werden, bei den Ehefrauen 2, da mehrere Skalen nicht vollständig beantwortet wurden, die zur Auswertung notwendig gewesen wären. Daraus ergibt sich eine Stichprobe aus 69 Personen für die Pfarrer und 49 Personen für die Ehefrauen.

Die Pfarrer sind zwischen 31 und 63 Jahre alt und arbeiten durchschnittlich seit rund 21 Jahren für die SELK. Da es in der SELK keine Frauenordination gibt, sind die betroffenen Pfarrer ausschließlich männlichen Geschlechts und die Partner ausschließlich weiblich. 94,2% der Pfarrer gaben an, verheiratet zu sein. Da es für Pfarrer der SELK nur unter Auflagen möglich ist, sich scheiden zu lassen, wurde nur zwischen „ledig“ und „verheiratet“ unterschieden. Nur rund 10% der Pfarrer haben keine Kinder. Der größte Anteil (34,8%) hat 4 oder mehr Kinder. Durchschnittlich haben die Gemeinden, die von einem Pfarrer betreut werden, zwischen 200 und 400 Gemeindeglieder. Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit liegt bei 9,8 Stunden, die wöchentliche bei rund 58 Stunden, wobei der niedrigste Wert bei 40 Stunden liegt und der höchste bei 85 Stunden. Rund 65% der Ehefrauen sind berufstätig.

Tabelle 2: Häufigkeiten einiger demografischer Variablen

	N	M	SD	Min	Max
Alter	69	49,8 Jahre	8.08	31 Jahre	63 Jahre
Dauer Berufstätigkeit	69	20,6 Jahre	9.32	1 Jahr	37 Jahre
Dauer Beschäftigung in der jetzigen Gemeinde	69	8,9 Jahre	5.65	0 Jahre	25 Jahre
tägliche Arbeitszeit	69	9,8 Std.	1.45	7 Std.	14 Std.
wöchentliche Arbeitszeit	69	57,9 Std.	9.02	40 Std.	85 Std.

Tabelle 3: Häufigkeiten der soziodemografischen Variablen

		N	%
Familienstand	gesamt	69	
	ledig	4	5.80
	verheiratet/in fester Beziehung	65	94.20
Anzahl Kinder	gesamt	69	
	nein	6	8.70
	ja, eins	4	5.80
	ja, zwei	14	20.29
	ja, drei	20	28.99
	ja, vier oder mehr Kinder	24	34.78
Anzahl an Pfarrstellen	gesamt	69	
	erste Gemeinde	12	17.39
	zweite Gemeinde	28	40.58
	dritte Gemeinde	15	21.74
	vierte Gemeinde	11	15.94
	mehr als vier Gemeinden	3	4.30
Gemeindegröße	gesamt	68	
	weniger als 200	16	23.19
	200 bis 400	34	49.28
	400 bis 600	9	13.04
	600 bis 800	4	5.80
	mehr als 800	5	7.25

5.2. Auswertung Belastungsempfinden

Mit den 24 Items des Fragbogens von Bauer (2008) wurden die Pfarrer gebeten, die durch die Items vorgestellten Tätigkeiten nach der Stärke ihrer Belastung auf einer Skala von 1 bis 5 (gar nicht – kaum – etwas – ziemlich – stark) zu bewerten. Außerdem gab es bei jeder Frage die Option „trifft auf meine Arbeit nicht zu“. Das verursacht schwankende Fallzahlen bei den Items „Religionsunterricht in Schulen“ (19) und „Zusammenarbeit mit Schulen/Schulbehörden“ (36). Die Pfarrer der SELK sind nur in manchen Fällen vom Unterricht in Schulen betroffen, da dieser in den meisten Fällen von den Landeskirchen abgedeckt wird.

Keine der Aufgaben wurde im Durchschnitt mit 4 oder höher bewertet, was einer „ziemlichen“ Belastung entsprechen würde. Das ist ein erfreuliches Ergebnis, das davon ausgehen lässt, dass keine unzumutbaren Herausforderungen an die Pfarrer herangetragen werden.

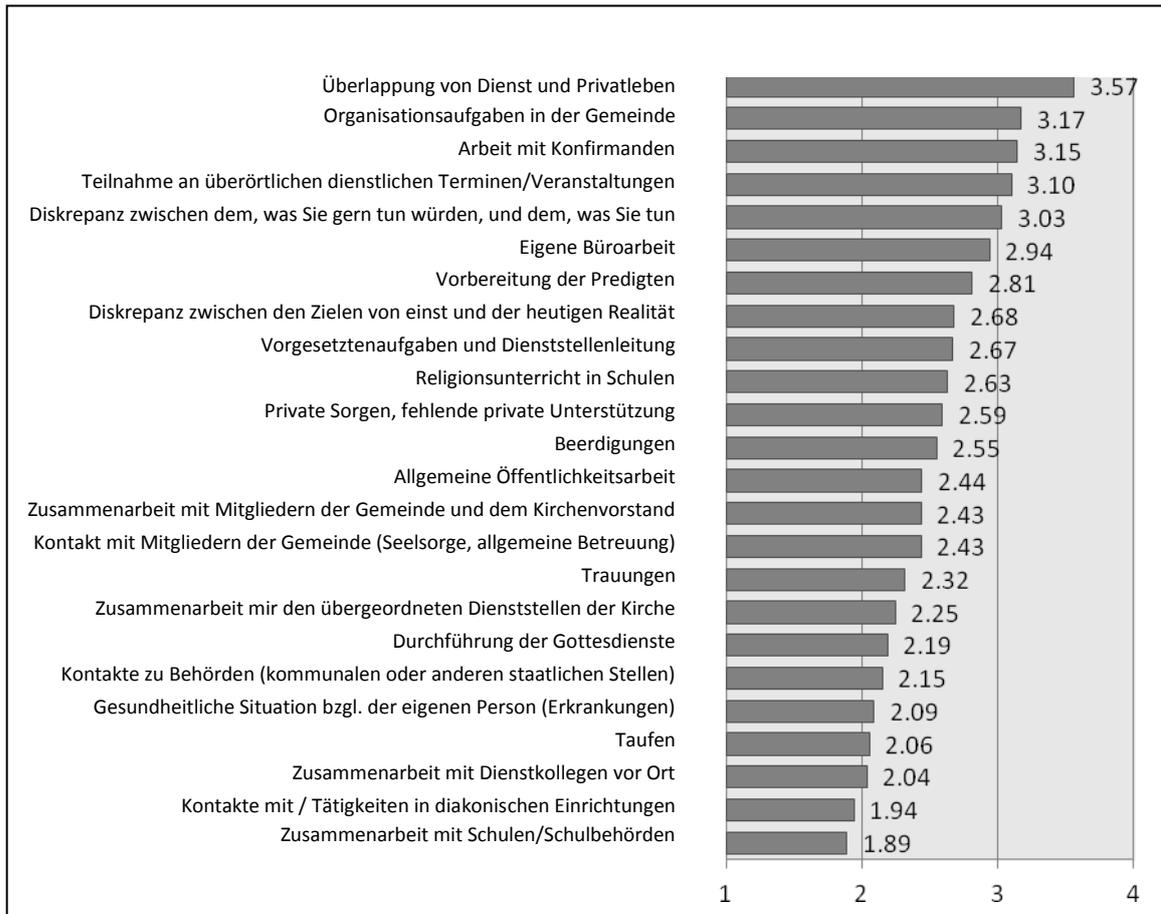


Abbildung 2: Belastungserleben der Pfarrer

Der einzige Punkt, der mit 3.57 im Durchschnitt bewertet wurde und damit in den Bereich einer „ziemlichen“ Belastung fällt, ist die „Überlappung von Dienst und Privatleben“. An zweiter Stelle steht „Organisatorischen Aufgaben in der Gemeinde“, an dritter die „Arbeit mit Konfirmanden“, an vierter die „Teilnahme an überörtlichen dienstlichen Terminen/Veranstaltungen“ an fünfter die „Diskrepanz zwischen dem, was Sie eigentlich gerne tun würden, und dem, was Sie tatsächlich tun“. Die vier Positionen sind deutlich „etwas“ belastend. Die Positionen sechs bis zwölf werden auch alle als „etwas“ belastend wahrgenommen.

Auffällig ist, dass in diesem Bereich der ersten zwölf Positionen, die alle als in gewissem Maße belastend wahrgenommen werden, außer „Beerdigungen“ und „Vorbereiten von Predigten“ keine theologischen Pfarramtsaufgaben enthalten sind. Vordergründig werden nicht erfüllte Erwartungen und organisatorische Aufgaben so-

wohl in der Gemeinde als auch im privaten Bereich als belastend wahrgenommen. Das könnte darauf hinweisen, dass für die Pfarrer der SELK die Aufgaben, auf die sie im Studium vorbereitet worden sind und deren wegen sie sich möglicherweise für diesen Beruf entschieden haben, deutlich weniger eine Belastung sind, als die Aufgaben, die theologiefremd sind und eher in den pädagogischen oder in den Management-Bereich gehören.

Die folgenden zwölf Aufgaben werden durchschnittlich als „kaum“ belastend wahrgenommen. Das betrifft abgesehen vom Konfirmandenunterricht und Beerdigungen die gesamte Gemeindegemeinschaft, in der der Pfarrer im Kontakt mit Menschen steht. Auch die übergemeindliche Zusammenarbeit beispielweise mit Behörden oder diakonischen Einrichtungen sowie Repräsentationsaufgaben scheinen für die Pfarrer der SELK wenig belastend zu sein.

5.3. Itemanalyse

Die Ergebnisse der Überprüfung der inneren Konsistenz können der Tabelle 4 am Ende dieses Kapitels entnommen werden. Ein Wert des Cronbach's Alpha zwischen .80 und .90 gilt als mittelmäßig, Werte über .90 als hoch.

Um eine möglichst hohe innere Konsistenz der Skalen zu erreichen, wurden bei drei Skalen einzelne Items entfernt.

In der Skala „Burnout Disengagement“ wurden die Items 4 („Meine Arbeit stellt viele Herausforderungen an mich.“) und 8 („Mit der Zeit engagiere ich mich immer mehr bei meiner Arbeit.“) entfernt. Dadurch erhöhte sich der Cronbach's Alpha von .63 auf .73. Die reduzierte Skala korreliert mit der ursprünglichen zu .95. Aus diesem Grund wird für die weiteren Berechnungen die reduzierte Skala verwendet.

In der Skala „Sensitivitätsanforderung“ wurde das Item 4 („Bei A ist es für die erfolgreiche Bewältigung der Arbeitsaufgaben wichtig, die momentanen Gefühle der Klienten zu kennen. Bei B können die Arbeitsaufgaben erfolgreich bewältigt werden, unabhängig davon, ob man die Gefühle der Klienten kennt. Welcher der beiden Arbeitsplätze ist Ihrem am ähnlichsten?“) entfernt. Dadurch konnte der Cronbach's Alpha von .66 auf .79 erhöht werden. Da die reduzierte Skala mit der ursprünglichen

zu .89 korreliert, werden die weiteren Berechnungen mit der reduzierten Skala durchgeführt.

Der Cronbach's Alpha für die Skala „Handlungsspielraum“ lag bei .59. Durch das Entfernen des Items 5 („Inwieweit sind ausschließlich Sie selbst für die Kontrolle Ihres Arbeitsergebnisses zuständig?“) konnte der Cronbach's Alpha auf .78 angehoben werden. Die reduzierte Skala korreliert mit der ursprünglichen zu .96 und wird daher für die weiteren Berechnungen verwendet.

Tabelle 4: Häufigkeiten der Untersuchungsvariablen

	N	M	SD	Min	Max	Cronbach's α
Räumliche Distanz (Lage des Büros)	69	2.00	0.79	1.00	3.00	
Handlungsspielraum	69	3.96	0.57	2.25	5.00	.78
Zeitdruck	67	2.86	0.72	1.40	4.00	.81
Rollenkonflikt	68	2.93	1.18	1.17	6.00	.82
soz. Unterstützung Vorgesetzte	69	2.74	0.78	1.00	4.00	.91
soz. Unterstützung Kollegen	69	2.80	0.57	1.25	4.00	.87
soz. Unterstützung priv. Umfeld	69	3.26	0.71	1.00	4.00	.91
positive Emotionen	68	3.50	0.61	1.40	4.80	.80
negative Emotionen	68	1.78	0.42	1.00	2.57	.69
Sensitivitätsanforderung	69	3.72	0.51	2.00	4.67	.76
emotionale Dissonanz	68	2.74	0.75	1.20	4.60	.84
Burnout Disengagement	69	1.95	0.47	1.00	3.33	.87
Burnout emotionale Erschöpfung	68	2.43	0.49	1.38	3.63	.73
Erholungsbedürfnis	67	2.19	0.52	1.22	3.78	.87
Abschalten	69	2.82	0.87	1.00	4.50	.89
zusammenhängende Freizeit	69	1.58	0.58	1.00	3.50	< 0,5
tägliche Freizeit	69	2.62	0.71	1.00	4.50	< 0,5
Abschalten (Fremd)	49	2.64	0.89	1.00	4.00	.88
zusammenhängende Freizeit (Fremd)	49	1.37	0.41	1.00	2.50	< 0,5
tägliche Freizeit (Fremd)	49	2.34	.72	1.00	3.50	< 0,5

Anmerkung: reduziertes N bei der Fremdeinschätzung, da nicht alle Frauen geantwortet haben

5.4. Faktorenanalyse

Die beiden Skalen zur Erfassung der Kriteriumsvariablen Burnout haben einen Korrelationskoeffizienten von $r=.67$. Die daraufhin durchgeführte Faktorenanalyse brachte als Ergebnis, dass die beiden Skalen in der vorliegenden Stichprobe kaum voneinander zu trennen sind, sondern beide sehr stark auf einen Faktor laden. Das kann verschiedene Gründe haben.

Es ist möglich, dass sich dieses Inventar in seiner ursprünglichen Form nicht für den Pfarrberuf eignet, weil die Ursprungsstichprobe des OLBI keine geistlichen Berufe beinhaltete. Diese Begründung liegt nahe, da auch Kuttler (2007) die beiden Konstrukte nicht problemlos voneinander trennen konnte. Um die Vergleichbarkeit mit der Studie von Kuttler zu gewährleisten, werden trotzdem beide Skalen als getrennt voneinander beibehalten. Allerdings bleiben im Gegensatz zu Kuttler (2007) alle Items (abgesehen von den beiden Items, die durch die Reliabilitätsanalyse entfernt wurden) enthalten, da eine Itementfernung nach Kuttlers Beispiel nicht den gewünschten Erfolg bringt.

Tabelle 5: Faktorenanalyse zwischen Burnout Disengagement und Burnout emotionale Erschöpfung

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 1	Faktor 2
Burnout Disengagement					
1. Interessante Aspekte	.515	.361	.134	.582	.259
2. Abwertung der Arbeit ^R	.188	.737	.155	.330	.636
3. Mechanische Arbeitserledigung ^R	.016	.202	.770	.128	.598
5. Verlust innere Beziehung zur Arbeit ^R	.457	.490	.329	.567	.485
6. Von Arbeitstätigkeit angewidert ^R	.138	.592	.311	.271	.620
7. Kein anderer Beruf vorstellbar	-.331	.584	.397	-.180	.758
Burnout emotionale Erschöpfung					
1. Schon vor der Arbeit müde ^R	.611	-.028	.524	.645	.154
2. Nach der Arbeit längere Erholungszeiten nötig ^R	.773	.222	.015	.797	.028
3. Arbeitsbelastung gut zu ertragen	.394	.504	-.076	.468	.277
4. Bei der Arbeit emotional ausgelaugt ^R	.352	.615	.475	.501	.689
5. Fit für Freizeitaktivitäten	.750	.097	.183	.770	.030
6. Nach der Arbeit schlapp und abgespannt ^R	.667	.346	.154	.730	.228
7. Arbeitsmenge gut zu schaffen	.392	.180	.622	.477	.420
8. Belebt bei der Arbeit	.424	.688	.019	.539	.472
Eigenwert	5.603	1.507	1.028	5.603	1.507
aufgeklärter Varianzanteil (%)	40.025	10.766	7.342	40.025	10.766

Anmerkung: R= recodierte Items. Die Items sind verkürzt und nicht in Originalform.
Berechnung mit Hauptkomponentenanalyse und Varimaxrotation

Die Konstrukte der hoch korrelierenden Prädiktorvariablen ließen sich bis auf zwei Ausnahmen problemlos voneinander abgrenzen. Das Ergebnis einer eindeutigen zweifaktoriellen Struktur ergab sich entweder über das Eigenwertkriterium von 1 oder die Sichtung des Screenplots. Die eindeutigen Faktorenanalysen finden sich im Anhang A.

Die Ausnahmen bilden die beiden Skalen „Rollenkonflikt“ und „Erholungsbedürfnis“. Bei diesen Skalen konnte eine 2-faktorielle Struktur mit den anderen Prädiktoren nur durch die Entfernung von Items hergestellt werden.

Bei der Skala „Rollenkonflikt“ kam es bei der Faktorenanalyse mit der Skala „Zeitdruck“ zu Kreuzladungen und einer mehrfaktoriellen Struktur. Nach der Entfernung des 3. Items („Ich muss bei der Erledigung von Aufgaben gegen eine Regel oder einen Grundsatz verstoßen.“) und des 8. Items („Ich arbeite an unnötigen Aufgaben.“) ließen sich die Konstrukte aber eindeutig voneinander abgrenzen. Die reduzierte Skala korreliert mit der ursprünglichen mit $r=.97$, der Cronbach’s Alpha betrug dann $.81$. Für die weiteren Berechnungen wurde daher die reduzierte Skala verwendet.

Tabelle 6: Faktorenanalyse zwischen Rollenkonflikt und Zeitdruck

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 1	Faktor 2
Rollenkonflikt					
1. Ich muss Aufgaben auf eine mir nicht sinnvoll erscheinende Art und Weise durchführen.	.450	.119	.147	.144	.471
2. Ich erhalte Aufgaben, ohne die gleichzeitig dafür notwendigen Arbeitskräfte zur Verfügung zu haben.	.551	.495	.275	.517	.577
3. Ich muss bei der Erledigung von Aufgaben gegen eine Regel oder einen Grundsatz verstoßen.	.211	-.090	.860		
4. Ich arbeite mit zwei oder mehr Gruppen, die in ihrer Arbeitsweise unterschiedlich vorgehen.	.805	.037	-.220	-.081	.762
5. Ich erhalte unvereinbare Anweisungen von zwei oder mehr Personen.	.603	.117	.425	.240	.673
6. Ich tue Dinge, die wahrscheinlich von einer Person akzeptiert werden, nicht aber von anderen.	.769	.143	.168	.155	.792
7. Ich erhalte Anweisungen ohne genügend Möglichkeiten und Mittel, um diese durchzuführen.	.726	.232	.384	.311	.780
8. Ich arbeite an unnötigen Aufgaben.	.299	.282	.498		
Zeitdruck					
1. Häufigkeit des Zeitdrucks	-.014	.800	.187	.816	.015
2. Schnelleres Arbeiten um alles zu schaffen	.154	.496	.443	.619	.232
3. keine/verspätete Pause wegen zu viel Arbeit	.313	.853	-.028	.780	.304
4. verspäteter Feierabend wegen zu viel Arbeit	.287	.791	.042	.729	.271
5. hohes Arbeitstempo	-.066	.482	.571	.669	.044
Eigenwert	4.985	1.645	1.306	4.528	1.626
aufgeklärter Varianzanteil (%)	38.344	12.657	10.044	41.166	14.783

Anmerkung: Die Items sind verkürzt und nicht in Originalform.
Berechnung mit Hauptkomponentenanalyse und Varimaxrotation

Bei der Skala „Erholungsbedürfnis“ kam es bei den Faktorenanalysen mit den Skalen „Zeitdruck“ und „Abschalten“ zu Kreuzladungen und mehrfaktoriellen Strukturen. Nach der Reduzierung der Skala „Erholungsbedürfnis“ um das Item 7 („Ich kann we-

nig Interesse für andere Menschen aufbringen, wenn ich eben erst nach Hause gekommen bin.“) und das Item 9 („Wenn ich nach Hause komme, muss man mich für einen Moment in Ruhe lassen.“) zeigten auch diese Faktorenanalysen eine eindeutig 2-faktorielle Struktur und die Skalen konnten somit voneinander abgegrenzt werden. Der Cronbach’s Alpha der reduzierten Skala beträgt .87 und korreliert mit der ursprünglichen Skala zu .98. Für die weiteren Berechnungen wurde daher die reduzierte Skala verwendet.

Tabelle 7: Faktorenanalyse zwischen Zeitdruck und Erholungsbedürfnis

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 1	Faktor 2
Zeitdruck					
1. Häufigkeit des Zeitdrucks	.124	.762	.151	.126	.775
2. Schnelleres Arbeiten um alles zu schaffen	.207	.625	.263	.229	.652
3. keine/verspätete Pause wegen zu viel Arbeit	.314	.778	-.073	.289	.764
4. verspäteter Feierabend wegen zu viel Arbeit	.436	.667	-.110	.404	.651
5. hohes Arbeitstempo	-.040	.690	.301	-.002	.717
Erholungsbedürfnis					
1. Ich finde es schwierig, mich am Ende des Arbeitstages zu entspannen.	.639	.266	-.005	.614	.276
2. Am Ende eines Arbeitstages bin ich wirklich erschöpft.	.577	.497	-.226	.515	.482
3. Mein Job bewirkt, dass ich nach einem Arbeitstag völlig erschöpft bin.	.613	.493	.152	.611	.513
4. Nach dem Abendessen fühle ich mich meistens noch recht fit. ^R	.714	-.070	.203	.739	-.042
5. Meistens komme ich erst am zweiten freien Tag zu Ruhe.	.621	.202	.038	.637	.196
6. Nach der Arbeit habe ich Schwierigkeiten, mich bei meinen Freizeitaktivitäten zu konzentrieren.	.768	.213	.050	.766	.220
7. Ich kann wenig Interesse für andere Menschen aufbringen, wenn ich eben erst nach Hause gekommen bin.	.358	.176	.715		
8. Ich brauche meistens mehr als eine Stunde, bis ich mich nach der Arbeit wieder ganz erholt habe.	.729	.135	.264	.757	.163
9. Wenn ich nach Hause komme, muss man mich für einen Augenblick in Ruhe lassen.	.044	.103	.852		
10. Es kommt vor, dass ich nach einem Arbeitstag so müde bin, dass ich nicht mehr zu anderen Dingen komme.	.627	.242	.357	.673	.277
11. Es kommt vor, dass ich am Ende meines Arbeitstages vor lauter Müdigkeit meine Arbeit nicht mehr so gut mache.	.489	.467	.289	.522	.495
Eigenwert	6.523	1.579	1.464	6.174	1.551
aufgeklärter Varianzanteil (%)	40.767	9.869	9.150	44.097	11.077

Anmerkung: R=recodierte Items. Die Items sind teilweise verkürzt und nicht in Originalform.
Berechnung mit Hauptkomponentenanalyse und Varimaxrotation

Tabelle 8: Faktorenanalyse zwischen Abschalten und Erholungsbedürfnis

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 1	Faktor 2
Abschalten					
1. Am Feierabend vergesse ich die Arbeit.	-.277	.824	.052	-.228	.831
2. Am Feierabend denke ich überhaupt nicht an meine Arbeit.	-.218	.838	-.067	-.185	.855
3. Am Feierabend gelingt es mir, mich von meiner Arbeit zu distanzieren.	-.263	.837	-.195	-.292	.842
4. Am Feierabend gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.	-.184	.787	-.237	-.244	.781
Erholungsbedürfnis					
1. Ich finde es schwierig, mich am Ende des Arbeitstages zu entspannen.	.606	-.430	-.063	.533	-.453
2. Am Ende eines Arbeitstages bin ich wirklich erschöpft.	.690	-.335	-.235	.582	-.346
3. Mein Job bewirkt, dass ich nach einem Arbeitstag völlig erschöpft bin.	.729	-.303	.134	.709	-.334
4. Nach dem Abendessen fühle ich mich meistens noch recht fit. ^R	.483	-.329	.207	.509	-.351
5. Meistens komme ich erst am zweiten freien Tag zu Ruhe.	.527	-.283	.160	.601	-.260
6. Nach der Arbeit habe ich Schwierigkeiten, mich bei meinen Freizeitaktivitäten zu konzentrieren.	.782	-.214	.086	.782	-.227
7. Ich kann wenig Interesse für andere Menschen aufbringen, wenn ich eben erst nach Hause gekommen bin.	.379	-.143	.653		
8. Ich brauche meistens mehr als eine Stunde, bis ich mich nach der Arbeit wieder ganz erholt habe.	.430	-.622	.293	.469	-.643
9. Wenn ich nach Hause komme, muss man mich für einen Augenblick in Ruhe lassen.	-.035	-.137	.896		
10. Es kommt vor, dass ich nach einem Arbeitstag so müde bin, dass ich nicht mehr zu anderen Dingen komme.	.599	-.265	.425	.690	-.289
11. Es kommt vor, dass ich am Ende meines Arbeitstages vor lauter Müdigkeit meine Arbeit nicht mehr so gut mache.	.734	.028	.369	.815	.005
Eigenwert	6.739	1.564	1.356	6.405	1.460
aufgeklärter Varianzanteil (%)	44.925	10.427	9.043	49.267	11.230

Anmerkung: R=recodierte Items.

Berechnung mit Hauptkomponentenanalyse und Varimaxrotation

Außerdem gab es hohe Korrelationen zwischen einigen Konstrukten der Prädiktoren mit den Konstrukten der Kriteriumsvariablen. Auch diese ließen sich bis auf die bereits erwähnten Ausnahmen nach Sichtung des Screenplots deutlich voneinander abgrenzen.

Die Skalen „Rollenkonflikt“ und „emotionale Erschöpfung“ zeigten in der Faktorenanalyse eine vierfaktorielle Struktur. Allerdings erbrachte die Faktorenanalyse mit der um die Items 3 und 8 reduzierten Skala „Rollenkonflikt“ die gewünscht zweifaktorielle Struktur. Das entspricht der reduzierten Skala, die bei der Faktorenanalyse der Prädiktoren entstanden ist.

Tabelle 9: Faktorenanalyse zwischen Burnout emotionale Erschöpfung und Rollenkonflikt

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 1	Faktor 2
Burnout emotionale Erschöpfung						
1. Schon vor der Arbeit müde ^R	.678	.211	.159	-.052	.634	.179
2. Nach der Arbeit längere Erholungszeiten nötig ^R	.785	.028	.100	.313	.702	.156
3. Arbeitsbelastung gut zu ertragen	.335	.434	.070	.231	.550	.206
4. Bei der Arbeit emotional ausgelaugt ^R	.389	.708	-.050	.375	.751	.174
5. Fit für Freizeitaktivitäten	.667	.211	.152	.093	.661	.199
6. Nach der Arbeit schlapp und abgespannt ^R	.767	.206	.232	-.055	.698	.244
7. Arbeitsmenge gut zu schaffen	.459	.590	.067	-.168	.668	.157
8. Belebt bei der Arbeit	.535	.262	-.063	.566	.686	.106
Rollenkonflikt						
1. Ich muss Aufgaben auf eine mir nicht sinnvoll erscheinende Art und Weise durchführen.	-.022	.162	.301	.789	.159	.484
2. Ich erhalte Aufgaben, ohne die gleichzeitig dafür notwendigen Arbeitskräfte zur Verfügung zu haben.	.292	.467	.462	.207	.444	.586
3. Ich muss bei der Erledigung von Aufgaben gegen eine Regel oder einen Grundsatz verstoßen.	.001	.775	.095	.095		
4. Ich arbeite mit zwei oder mehr Gruppen, die in ihrer Arbeitsweise unterschiedlich vorgehen.	.013	-.165	.825	.277	-.152	.808
5. Ich erhalte unvereinbare Anweisungen von zwei oder mehr Personen.	.044	.565	.553	.040	.275	.654
6. Ich tue Dinge, die wahrscheinlich von einer Person akzeptiert werden, nicht aber von anderen.	.349	.167	.747	.019	.271	.749
7. Ich erhalte Anweisungen ohne genügend Möglichkeiten und Mittel, um diese durchzuführen.	.338	.510	.666	-.054	.445	.732
8. Ich arbeite an unnötigen Aufgaben.	.353	.548	.125	.158		
Eigenwert	6.167	1.659	1.273	1.117	5.567	1.648
aufgeklärter Varianzanteil (%)	38.544	10.368	7.956	6.981	39.765	11.769

Anmerkung: R= recodierte Items. Die Items sind teilweise verkürzt und nicht in Originalform.
Berechnung mit Hauptkomponentenanalyse und Varimaxrotation

Für die Skalen „Erholungsbedürfnis“ und die Burnout-Skala „emotionale Erschöpfung“ ließ sich keine zweifaktorielle Struktur finden. Diese beiden Skalen scheinen teilweise das gleiche Phänomen zu erfassen. Das änderte sich nicht nachdem die Skala „Erholungsbedürfnis“ um die bekannten Items 7 und 9 reduziert wurde. Der Screenplot gibt deutlich nur einen Faktor aus, auch wenn nach dem Eigenwertkriterium drei Faktoren möglich wären, wobei der dritte aber so knapp über Eins liegt, dass er außer Acht gelassen werden kann. Beschränkt man die Faktoren auf zwei, laden 3 Items auf den falschen Faktor. Aufgrund der korrekten Ladungen in allen anderen Fällen wurde entschieden, die Skalen nicht weiter zu reduzieren. Die Regressionen wurden daher mit den nicht eindeutig trennbaren Skalen durchgeführt.

Tabelle 10: Faktorenanalyse zwischen Burnout emotionaler Erschöpfung und Erholungsbedürfnis

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 1	Faktor 2
Burnout emotionale Erschöpfung						
1. Schon vor der Arbeit müde ^R	.671	-.027	.416	.000	.077	.787
2. Nach der Arbeit längere Erholungszeiten nötig ^R	.260	.081	.781	.217	.442	.522
3. Arbeitsbelastung gut zu ertragen	.117	.640	.299	.020	.598	.189
4. Bei der Arbeit emotional ausgelaugt ^R	.609	.346	.304	.050	.337	.683
5. Fit für Freizeitaktivitäten	.463	.183	.319	.491	.477	.514
6. Nach der Arbeit schlapp und abgespannt ^R	.602	.210	.425	.156	.354	.697
7. Arbeitsmenge gut zu schaffen	.730	.088	.096	.242	.137	.744
8. Belebt bei der Arbeit	.164	.343	.626	.093	.505	.402
Erholungsbedürfnis						
1. Ich finde es schwierig, mich am Ende des Arbeitstages zu entspannen.	.226	.273	.315	.596	.639	.248
2. Am Ende eines Arbeitstages bin ich wirklich erschöpft.	.148	.386	.260	.641	.684	.218
3. Mein Job bewirkt, dass ich nach einem Arbeitstag völlig erschöpft bin.	.469	.473	.179	.437	.622	.449
4. Nach dem Abendessen fühle ich mich meistens noch recht fit. ^R	.362	.630	-.024	.178	.516	.316
5. Meistens komme ich erst am zweiten freien Tag zu Ruhe.	-.094	.630	.459	.121	.732	.033
6. Nach der Arbeit habe ich Schwierigkeiten, mich bei meinen Freizeitaktivitäten zu konzentrieren.	.282	.426	.419	.397	.652	.395
7. Ich kann wenig Interesse für andere Menschen aufbringen, wenn ich eben erst nach Hause gekommen bin.	.770	.343	-.039	-.079		
8. Ich brauche meistens mehr als eine Stunde, bis ich mich nach der Arbeit wieder ganz erholt habe.	.298	.731	.151	.200	.737	.228
9. Wenn ich nach Hause komme, muss man mich für einen Augenblick in Ruhe lassen.	.386	.328	.312	-.652		
10. Es kommt vor, dass ich nach einem Arbeitstag so müde bin, dass ich nicht mehr zu anderen Dingen komme.	.369	.363	.591	.092	.554	.488
11. Es kommt vor, dass ich am Ende meines Arbeitstages vor lauter Müdigkeit meine Arbeit nicht mehr so gut mache.	.592	.160	.412	.182	.310	.705
Eigenwert	8.039	1.598	1.215	1.025	7.604	1.344
aufgeklärter Varianzanteil (%)	42.311	8.413	6.397	5.397	44.727	7.909

Anmerkung: R=recodierte Items. Die Items sind teilweise verkürzt und nicht in Originalform.
Berechnung mit Hauptkomponentenanalyse und Varimaxrotation

5.5. Ergebnisse der Hypothesenüberprüfung

In den folgenden Kapiteln werden die Bezeichnungen der Skalen nicht mehr in Anführungszeichen gesetzt, um eine bessere Lesbarkeit des Textes zu gewährleisten.

Die Hypothesen wurden mit einer multiplen hierarchischen Regression überprüft. Dabei wurde bei den Hypothesen 1 bis 5 in gleicher Weise vorgegangen. Zunächst wurden die demographischen Variablen Alter und die Kontrollvariablen Handlungsspielraum, Zeitdruck und Rollenkonflikt in einem ersten Modell überprüft. Im zweiten Modell wurde dann jeweils die entsprechende Untersuchungsvariable hinzugefügt.

Bei den Hypothesen 6 und 7 wurden die zusätzlichen Kontrollvariablen negative Emotionen und positive Emotionen aufgenommen. Außerdem wurde zu jeder Hypothese die Voraussetzung der Variablen überprüft.

Für die beiden untersuchten Burnout-Dimensionen Disengagement und emotionale Erschöpfung wurde zu jeder Hypothese eine separate Regression durchgeführt.

Zur Auswertung wurden folgende Werte herangezogen:

- Die standardisierten Regressionskoeffizienten (β) sind die sogenannten Beta-Gewichte, die den Anteil der einzelnen Prädiktoren an der erklärten Varianz widerspiegeln.
- Der Determinationskoeffizient (R^2) ist mit der erklärten Varianz in den einzelnen Modellen gleichzusetzen. Dazu gehört der F-Test (F) mit dem entsprechenden Signifikanzniveau, der absichert, dass die erklärte Varianz von Null verschieden ist.
- Der korrigierte Determinationskoeffizient (R^2_{kor}) ist gleichzusetzen mit der korrigierten erklärten Varianz, die den Einfluss der Prädiktorenanzahl kenntlich macht. Die erklärte Varianz kann nie abnehmen, wenn die Anzahl der Prädiktoren steigt.
- Zusätzlich sind die Änderungen für die erklärte Varianz (ΔR^2) und für den F-Test (ΔF) zwischen den einzelnen Modellen mit aufgeführt, die durch die hierarchische Betrachtung entstehen.

5.5.1. Hypothese 1: Vorhersage von Burnout durch die Arbeitszeit

Tabelle 11: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch die Arbeitszeit

	Burnout Disengagement						Burnout emotionale Erschöpfung					
	β	R^2	R^2_{korrr}	F	ΔR^2	ΔF	β	R^2	R^2_{korrr}	F	ΔR^2	ΔF
1. Modell		.30	.26	6.60 ***	.30	6.60 ***		.43	.46	13.20 ***	.46	17.51 ***
Alter	.03						.09					
Handlungsspielraum	-.25 *						-.27 **					
Zeitdruck	.22 +						.29 *					
Rollenkonflikt	.24 +						.31 **					
2. Modell		.38	.32	6.07 ***	.08	3.79 *		.47	.52	10.61 ***	.06	3.37 *
Alter	.03						.10					
Handlungsspielraum	-.24 *						-.28 **					
Zeitdruck	.26 +						.40 **					
Rollenkonflikt	.28 *						.34 **					
tägl. Arbeitszeit	.42 +						.04					
wöchentl. Arbeitszeit	-.58 **						-.30					

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

Das erste Modell zur Vorhersage der Burnout-Dimension Disengagement durch die Arbeitszeit wurde signifikant ($R^2 = .30$, $p < .001$). Die Kontrollvariable Handlungsspielraum ($\beta = -.25$, $p < .05$) konnte signifikant und die Kontrollvariablen Zeitdruck ($\beta = .22$, $p < .10$) und Rollenkonflikt ($\beta = .24$, $p < .10$) konnten marginal zur Varianzaufklärung beitragen. Beim Hinzufügen der Untersuchungsvariablen tägliche und wöchentliche Arbeitszeit im zweiten Modell blieb dieses signifikant ($R^2 = .38$, $p < .001$) und die Varianzaufklärung ($\Delta R^2 = .08$, $p < .05$) konnte signifikant verbessert werden. In Tabelle 11 wird deutlich, dass die tägliche Arbeitszeit ($\beta = .42$, $p < .10$) einen marginal signifikanten Beitrag zur Varianzaufklärung leistet, während die wöchentliche Arbeitszeit ($\beta = -.58$, $p < .01$) signifikant wird und den größten Beitrag zur Vorhersage leistet.

Auch das erste Modell zur Vorhersage der Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung wurde bereits mit den Kontrollvariablen und dem Alter signifikant ($R^2 = .43$, $p < .001$). Sowohl Handlungsspielraum ($\beta = -.27$, $p < .01$), als auch Zeitdruck ($\beta = .29$, $p < .05$), als auch Rollenkonflikt ($\beta = .31$, $p < .01$) waren signifikante Prädiktoren für emotionale Erschöpfung. Das zweite Modell blieb signifikant ($R^2 = .47$, $p < .001$) und der Anteil der erklärten Varianz konnte signifikant verbessert werden ($\Delta R^2 = .05$, $p < .05$). Allerdings konnten die Prädiktoren tägliche und wöchentliche Arbeitszeit

keinen signifikanten Beitrag zur Aufklärung leisten, sondern der Prädiktor Zeitdruck ($\beta=.40, p<.01$) wurde im zweiten Modell deutlich erhöht.

Daraus folgt, dass die Hypothese 1 durch die Ergebnisse nicht unterstützt wird. Wöchentliche Arbeitszeit war zwar ein signifikanter Prädiktor zur Vorhersage der Burnout-Dimension Disengagement, jedoch war der postulierte Zusammenhang ein positiver und die Ergebnisse belegen einen negativen Zusammenhang. Für emotionale Erschöpfung konnte die Hypothese ebenfalls nicht aufrecht erhalten werden.

5.5.2. Hypothese 2:

Vorhersage von Burnout durch soziale Unterstützung

Tabelle 12:

Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch soziale Unterstützung

	Burnout Disengagement						Burnout emotionale Erschöpfung					
	β	R^2	R^2_{korr}	F	ΔR^2	ΔF	β	R^2	R^2_{korr}	F	ΔR^2	ΔF
1. Modell		.30	.26	6.60 ***	.30	6.60 ***		.46	.43	13.20 ***	.46	13.20 ***
Alter	.03						.09					
Handlungsspielraum	-.25 *						-.27 **					
Zeitdruck	.22 +						.29 *					
Rollenkonflikt	.24 +						.31 **					
2. Modell		.32	.24	3.85 **	.02	.43		.48	.41	7.55 ***	.01	.47
Alter	.04						.09					
Handlungsspielraum	-.23 +						-.23 *					
Zeitdruck	.22 +						.28 *					
Rollenkonflikt	.24 +						.32 **					
soz. Unterstütz. Vorgesetzter	.11						.07					
soz. Unterstütz. Kollegen	-.13						-.03					
soz. Unterstütz. priv. Umfeld	-.04						-.12					

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$, + $p<.10$

Zur Vorhersage der Burnout-Dimension Disengagement durch soziale Unterstützung wurden im ersten Modell das Alter und die Kontrollvariablen Handlungsspielraum, Zeitdruck und Rollenkonflikt überprüft. Dieses Modell wurde signifikant ($R^2=.30, p<.001$). Somit konnten 30% der Varianz bereits aufgeklärt werden, wobei der Handlungsspielraum ($\beta=-.25, p<.05$) als einziger Prädiktor signifikant zur Aufklärung beitrug. Im zweiten Modell wurden die Prädiktoren soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten, durch die Kollegen und durch das private Umfeld hinzugefügt. Dieses

Modell blieb signifikant ($R^2=.32$, $p<.01$). Allerdings konnte der Anteil der zusätzlich aufgeklärten Varianz nicht signifikant verbessert werden. Der korrigierte Determinationskoeffizient ($R^2_{\text{korrr}}=.24$, $p<.001$) weist darauf hin, dass die Varianzaufklärung geringer geworden und die Verbesserung in R^2 somit auf die höhere Anzahl der Prädiktoren zurückzuführen ist.

Das erste Modell zur Vorhersage der Burnout- Dimension emotionale Erschöpfung wurde ebenfalls signifikant ($R^2=.46$, $p<.001$). Dabei konnten alle drei Kontrollvariablen Handlungsspielraum ($\beta=-.27$, $p<.01$), Zeitdruck ($\beta=.29$, $p<.05$) und Rollenkonflikt ($\beta=.31$, $p<.01$) signifikant zur Varianzaufklärung beitragen. Das zweite Modell, dem die Prädiktoren der sozialen Unterstützung hinzugefügt wurden, blieb signifikant ($R^2=.48$, $p<.001$). Es konnte aber keine signifikante Verbesserung der Varianzaufklärung herbeigeführt werden. Stattdessen wird bei der Betrachtung des korrigierten Determinationskoeffizienten ($R^2_{\text{korrr}}=.41$, $p<.001$) deutlich, dass der Anteil der erklärten Varianz abnimmt. Die Untersuchungsvariablen konnten auch zur Vorhersage der emotionalen Erschöpfung keinen signifikanten Beitrag leisten.

Die soziale Unterstützung von Vorgesetzten, Kollegen und dem privaten Umfeld konnte somit bei beiden Burnout-Dimensionen nicht signifikant zur Vorhersage beitragen. Sowohl die Hypothese 2a als auch die Hypothese 2b muss daher verworfen werden.

5.5.3. Hypothese 3:

Vorhersage von Burnout durch das Erholungsbedürfnis

Tabelle 13:

Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch das Erholungsbedürfnis

	Burnout Disengagement						Burnout emotionale Erschöpfung					
	β	R^2	R^2_{kor}	F	ΔR^2	ΔF	β	R^2	R^2_{kor}	F	ΔR^2	ΔF
1. Modell		.33	.28	7.29 ***	.33	7.29 ***		.48	.45	14.00 ***	.48	14.00 ***
Alter	.02						.08					
Handlungsspielraum	-.26 *						-.28 **					
Zeitdruck	.22 +						.29 **					
Rollenkonflikt	.26 *						.33 **					
2. Modell		.37	.31	6.82 ***	.04	3.67 +		.68	.66	25.31 ***	.20	36.95 ***
Alter	.04						.12					
Handlungsspielraum	-.23 *						-.20 *					
Zeitdruck	.10						.01					
Rollenkonflikt	.22 +						.24 **					
Erholungsbedürfnis	.26 +						.58 ***					

*** p<.001, ** p<.01, *p<.05, +p<.10

Das erste Modell der Regressionsanalyse zur Vorhersage der Burnout-Dimension Disengagement durch das Erholungsbedürfnis wurde signifikant ($R^2=.33$, $p<.001$). Die beiden Kontrollvariablen Handlungsspielraum ($\beta=-.26$, $p<.05$) und Rollenkonflikt ($\beta=.26$, $p<.05$) konnten signifikant zur Aufklärung beitragen, während die Kontrollvariable Zeitdruck ($\beta=.22$, $p<.10$) nur marginal in die Aufklärung einging. Das zweite Modell blieb signifikant ($R^2=.37$, $p<.001$), wobei die Varianzaufklärung ($\Delta R^2=.04$, $p<.10$) durch das Hinzufügen der Untersuchungsvariablen aber nur marginal signifikant verbessert werden konnte. Genauso konnte das Erholungsbedürfnis ($\beta=.26$, $p<.10$) marginal signifikant zur Varianzaufklärung beitragen.

Bei der Vorhersage der Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung durch das Erholungsbedürfnis war das erste Modell signifikant ($R^2=.48$, $p<.001$). Signifikante Prädiktoren waren die Kontrollvariablen Handlungsspielraum ($\beta=-.28$, $p<.01$), Zeitdruck ($\beta=.29$, $p<.01$) und Rollenkonflikt ($\beta=.33$, $p<.01$). Das zweite Modell blieb signifikant. Durch das Hinzufügen der Variable Erholungsbedürfnis konnte die Varianzaufklärung ($\Delta R^2=.20$, $p<.001$) signifikant verbessert werden. Erholungsbedürfnis ($\beta=.51$, $p<.001$) war in dem zweiten Modell ein signifikanter und zugleich der stärkste Prädiktor zur Vorhersage von emotionaler Erschöpfung.

Die Hypothese 3, die einen Zusammenhang zwischen Burnout und Erholungsbedürfnis postuliert, wird durch die Ergebnisse teilweise unterstützt. Ein eindeutiger Zusammenhang konnte zwischen dem Erholungsbedürfnis und der emotionalen Erschöpfung gefunden werden; zwischen dem Erholungsbedürfnis und der Burnout-Dimension Disengagement ist dieser aber nur marginal.

5.5.4. Hypothese 4: Vorhersage von Burnout durch räumliche und kognitive Distanz (Abschalten) zur Arbeit

Tabelle 14: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch räumliche und kognitive Distanz (Selbsteinschätzung)

	Burnout Disengagement						Burnout emotionale Erschöpfung								
	β	R ²	R ² _{korrr}	F	ΔR^2	ΔF	β	R ²	R ² _{korrr}	F	ΔR^2	ΔF			
1. Modell		.30	.26	6.60	***	.30	6.60	***	.46	.43	13.20	***	.46	13.20	***
Alter	.03						.09								
Handlungspielraum	-.25 *						-.27 **								
Zeitdruck	.22 +						.29 *								
Rollenkonflikt	.24 +						.31 **								
2. Modell		.32	.23	3.83	**	.01	.40		.51	.45	7.55	***	.04	1.60	
Alter	.04						.11								
Handlungspielraum	-.20						-.22 *								
Zeitdruck	.19						.19								
Rollenkonflikt	.27 +						.29 *								
Abschalten	-.01						-.24 +								
hohe räumliche Distanz ^a	-.11						-.02								
mittlere räumliche Distanz ^a	.03						.02								

*** p<.001, ** p<.01, * p<.05, + p<.10

^a Dummycodierte Variablen, Referenzkategorie=niedrige räumliche Distanz

Für die kognitive Distanz lag sowohl eine Selbsteinschätzung der Pfarrer als auch eine Fremdeinschätzung der Ehefrauen vor. Aus diesem Grund wurde die Hypothese 4 mit beiden Einschätzungen überprüft. Die Tabelle 14 bildet die Ergebnisse der Regression aus der räumlichen Distanz und der Selbsteinschätzung der kognitiven Distanz für beide Burnout-Dimensionen ab. Tabelle 15 bildet die Ergebnisse der Fremdeinschätzung der kognitiven Distanz für beide Burnout-Dimensionen und die räumliche Distanz ab.

Das erste Modell zur Vorhersage der Burnout-Dimension Disengagement wurde signifikant ($R^2=.30$, $p<.001$). Allerdings wurde lediglich die Kontrollvariable Handlungsspielraum ($\beta=-.25$, $p<.05$) signifikant, während Zeitdruck ($\beta=.22$, $p<.10$) und Rollenkonflikt ($\beta=.24$, $p<.10$) nur marginal zur Varianzaufklärung beitrugen.

Das zweite Modell blieb signifikant ($R^2=.32$, $p<.01$). Durch das Hinzufügen der Untersuchungsvariablen Abschalten und räumliche Distanz konnte die Varianzaufklärung ($\Delta R^2=.01$, $p=.75$) aber nicht signifikant verbessert werden. Der korrigierte Determinationskoeffizient ($R^2_{\text{kor}}=.23$, $p<.01$) weist darauf hin, dass die Varianzaufklärung zwischen dem ersten und dem zweiten Modell abnimmt.

Das erste Modell zur Vorhersage der Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung durch die kognitive und räumliche Distanz wurde signifikant ($R^2=.46$, $p<.001$). Alle drei Kontrollvariablen Handlungsspielraum ($\beta=-.27$, $p<.01$), Zeitdruck ($\beta=.29$, $p<.05$) und Rollenkonflikt ($\beta=.31$, $p<.01$) konnten signifikant zur Aufklärung der Varianz beitragen. Das zweite Modell blieb signifikant ($R^2=.51$, $p<.001$). Durch das Hinzufügen der Untersuchungsvariablen konnte aber keine signifikant verbesserte Varianzaufklärung ($\Delta R^2=.04$, $p=.20$) erreicht werden, da nur der Prädiktor Abschalten ($\beta=-.24$, $p<.10$) marginal signifikant wurde.

Tabelle 15: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch räumliche und kognitive Distanz (Fremdeinschätzung)

	Burnout Disengagement						Burnout emotionale Erschöpfung					
	β	R^2	R^2_{korrr}	F	ΔR^2	ΔF	β	R^2	R^2_{korrr}	F	ΔR^2	ΔF
1. Modell		.28	.21	4.00 **	.28	4.00 **		.44	.39	8.18 ***	.44	8.18 ***
Alter	-.02						.07					
Handlungspielraum	-.19						-.22 +					
Zeitdruck	.22						.45 *					
Rollenkonflikt	.25						.13					
2. Modell		.33	.21	2.73 *	.05	1.04		.50	.40	5.36 ***	.05	1.34
Alter	.01						.11					
Handlungspielraum	-.08						-.11					
Zeitdruck	.20						.45 *					
Rollenkonflikt	.29						.10					
Abschalten Fremd	.02						-.15					
hohe räumliche Distanz ^a	-.31						-.14					
mittlere räumliche Distanz ^a	-.11						.08					

*** p<.001, ** p<.01, *p<.05, +p<.10

^a Dummycodierte Variablen, Referenzkategorie=niedrige räumliche Distanz

Das erste Modell zur Vorhersage der Burnout-Dimension Disengagement durch die fremdeingeschätzte kognitive Distanz und die räumliche Distanz wurde signifikant ($R^2=.28$, $p<.01$), obwohl weder das Alter noch eine der Kontrollvariablen signifikant zur Varianzaufklärung beitragen konnten, wie in Tabelle 4b ersichtlich wird. Auch das zweite Modell wurde signifikant ($R^2=.33$, $p<.05$), allerdings ist keine signifikante Verbesserung der Varianzaufklärung zu verzeichnen ($\Delta R^2=.05$, $p=.39$). Auch die hinzugefügten Untersuchungsvariablen konnten nicht signifikant zur Vorhersage von Disengagement beitragen.

Das erste Modell zur Erklärung der Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung wurde signifikant ($R^2=.44$, $p<.001$). Die Kontrollvariable Handlungsspielraum ($\beta=-.22$, $p<.10$) konnte marginal und die Kontrollvariable Zeitdruck ($\beta=.45$, $p<.05$) signifikant zur Varianzaufklärung beitragen. Das zweite Modell wurde ebenfalls signifikant ($R^2=.50$, $p<.001$), wobei die Varianzaufklärung ($\Delta R^2=.05$, $p=.28$) durch das Hinzufügen der Untersuchungsvariablen aber nicht signifikant verbessert werden konnte. Zeitdruck ($\beta=.45$, $p<.05$) ist die einzige Variable, die im zweiten Modell signifikant wurde.

Der in Hypothese 4 angenommene Zusammenhang zwischen Burnout und der kognitiven und räumlichen Distanz wurde durch die Ergebnisse der verschiedenen Regressionen nicht unterstützt.

5.5.5. Hypothese 5a und 5b: Vorhersage von Burnout durch zusammenhängende und tägliche Freizeit

Da die Reliabilitätsanalyse der beiden Skalen zusammenhängende und tägliche Freizeit keinen zufriedenstellenden Cronbach's Alpha (.37 für zusammenhängende Freizeit und .13 für tägliche Freizeit) ergaben, wurden Regressionen mit den Einzelitems durchgeführt. Beide Skalen enthielten jeweils zwei Items.

Zusätzlich wurden die Fragen zur zusammenhängenden und täglichen Freizeit auch von den Partnern beantwortet, so dass auch eine Fremdeinschätzung vorliegt. Die Tabellen 16 und 17 zeigen die Ergebnisse der Selbst- und Fremdeinschätzung zur zusammenhängenden Freizeit und die Tabellen 18 und 19 die Ergebnisse der Selbst- und Fremdeinschätzung zur täglichen Freizeit.

Tabelle 16: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch zusammenhängende Freizeit (Selbsteinschätzung)

	Burnout Disengagement						Burnout emotionale Erschöpfung									
	β	R ²	R ² _{korrr}	F	ΔR^2	ΔF	β	R ²	R ² _{korrr}	F	ΔR^2	ΔF				
1. Modell		.30	.26	6.60	***	.30	6.60	***		.46	.43	13.20	***	.46	13.20	***
Alter	.03						.09									
Handlungspielraum	-.25 *						-.27 **									
Zeitdruck	.22 +						.29 *									
Rollenkonflikt	.24 +						.31 **									
2. Modell		.30	.23	4.28	**	.00	.04			.48	.43	9.16	***	.02	1.04	
Alter	.04						.07									
Handlungspielraum	-.25 *						-.28 **									
Zeitdruck	.23						.24 +									
Rollenkonflikt	.25 +						.29 *									
zus. Freizeit 1 ^a	.03						-.14									
zus. Freizeit 2 ^b	.00						-.02									

*** p<.001, ** p<.01, *p<.05, + p<.10

^a 2 Tage aufeinanderfolgend frei

^b tägl. mind. 4 Std. zusammenhängend frei

Zur Vorhersage der Burnout-Dimension Disengagement durch zusammenhängende Freizeit wurde das erste Modell signifikant ($R^2=.30$, $p<.001$). Als signifikanter Prädiktor zeigte sich Handlungsspielraum ($\beta=-.25$, $p<.05$). Auch Zeitdruck ($\beta=.22$, $p<.10$) und Rollenkonflikt ($\beta=.24$, $p<.10$) konnten marginal zur Varianzaufklärung beitragen. Das zweite Modell blieb signifikant ($R^2=.30$, $p<. zur$). Durch das Hinzufügen der Untersuchungsvariablen zusammenhängende Freizeit 1 (Häufigkeit von 2 aufeinander folgenden freien Tagen) und zusammenhängende Freizeit 2 (Häufigkeit von täglich mindestens vier zusammenhängenden Stunden Freizeit) war keine verbesserte Varianzaufklärung zu verzeichnen ($\Delta R^2=.00$, $p=.96$). Der korrigierte Determinationskoeffizient zeigte an, dass sogar ein Rückgang der Varianzaufklärung für dieses Modell zu erkennen war ($R^2_{\text{kor}}=.23$, $p<.01$).

Ebenfalls signifikant wurde das erste Modell zur Vorhersage der Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung ($R^2=.46$, $p<.001$). Alle drei Kontrollvariablen Handlungsspielraum ($\beta=-.27$, $p<.01$), Zeitdruck ($\beta=.22$, $p<.05$) und Rollenkonflikt ($\beta=.24$, $p<.01$) wurden signifikant und konnten somit zur Aufklärung der Varianz beitragen. Durch die Aufnahme der Prädiktoren zusammenhängende Freizeit 1 und 2 im zweiten Modell konnte die Varianzaufklärung nicht signifikant verbessert werden ($\Delta R^2=.02$, $p=.36$), auch wenn das Modell trotzdem signifikant blieb ($R^2=.48$, $p<.001$). Der korrigierte Determinationskoeffizient ($R^2_{\text{kor}}=.43$, $p<.001$) zeigt an, dass die zusätzlich aufgeklärte Varianz auf die Anzahl der Prädiktoren zurückzuführen ist, da der Anteil der korrigierten aufgeklärten Varianz geringer wird.

Tabelle 17: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch zusammenhängende Freizeit (Fremdeinschätzung)

	Burnout Disengagement						Burnout emotionale Erschöpfung									
	β	R^2	R^2_{korrr}	F	ΔR^2	ΔF	β	R^2	R^2_{korrr}	F	ΔR^2	ΔF				
1. Modell		.28	.21	4.00	**	.28	4.00	**		.44	.39	8.18	***	.44	8.18	***
Alter	-.02						.07									
Handlungsspielraum	-.19						-.22	+								
Zeitdruck	.22						.45	*								
Rollenkonflikt	.25						.13									
2. Modell		.29	.18	2.60	*	.01	.14			.46	.37	5.46	***	.01	.64	
Alter	-.03						.06									
Handlungsspielraum	-.19						-.24	+								
Zeitdruck	.19						.42	*								
Rollenkonflikt	.25						.12									
zus. Freizeit 1 Fremd ^a	-.07						-.12									
zus. Freizeit 2 Fremd ^b	-.03						.00									

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

^a 2 Tage aufeinanderfolgend frei

^b tägl. mind. 4 Std. zusammenhängend frei

Bei der Vorhersage der Burnout-Dimension Disengagement durch die Fremdeinschätzung der zusammenhängenden Freizeit wurde das erste Modell signifikant ($R^2 = .28$, $p < .01$). Allerdings konnte keine der Kontrollvariablen signifikant zur Varianzaufklärung beitragen. Trotzdem blieb auch das zweite Modell signifikant ($R^2 = .29$, $p < .05$), wobei das Niveau der Absicherung sank und damit die Irrtumswahrscheinlichkeit auf 5% stieg. Es kam nicht zu einer verbesserten Varianzaufklärung, sondern bei der Betrachtung der korrigierten Determinationskoeffizienten ($R^2_{\text{korrr}} = .18$, $p < .05$) wurde deutlich, dass diese vom ersten zum zweiten Modell sank. Die Prädiktoren zusammenhängende Freizeit 1 und 2 konnten in der Fremdeinschätzung keinen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz leisten.

Das erste Modell zur Vorhersage der Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung wurde signifikant ($R^2 = .44$, $p < .001$). Die Kontrollvariable Zeitdruck ($\beta = .45$, $p < .05$) konnte signifikant und die Kontrollvariable Handlungsspielraum ($\beta = -.22$, $p < .10$) marginal zur Varianzaufklärung beitragen. Auch wenn durch das Hinzufügen der Untersuchungsvariablen zusammenhängende Freizeit 1 und 2 durch Fremdeinschätzung im zweiten Modell der Anteil der aufgeklärten Varianz ($\Delta R^2 = .01$, $p = .64$) nicht signifikant verbessert werden konnte, wurde das zweite Modell selbst trotz-

dem signifikant ($R^2=.46$, $p<.001$). Bei Einbeziehung der korrigierten Determinationskoeffizienten ($R^2_{\text{kor}}=.37$, $p=.001$) wurde deutlich, dass der Anteil der erklärten Varianz vom ersten zum zweiten Modell sank.

Der Zusammenhang zwischen zusammenhängender Freizeit und Burnout, der in der Hypothese 5a postuliert wird, wird von den Ergebnissen nicht unterstützt, weder für die Selbst- noch für die Fremdeinschätzung. Die Hypothese 5a muss aus diesem Grund verworfen werden.

Tabelle 18: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch tägliche Freizeit (Selbsteinschätzung)

	Burnout Disengagement						Burnout emotionale Erschöpfung									
	β	R^2	R^2_{kor}	F	ΔR^2	ΔF	β	R^2	R^2_{kor}	F	ΔR^2	ΔF				
1. Modell		.30	.26	6.60	***	.30	6.60	***		.46	.43	13.20	***	.46	13.20	***
Alter	.03						.09									
Handlungsspielraum	-.25 *						-.27 **									
Zeitdruck	.22 +						.29 *									
Rollenkonflikt	.24 +						.31 **									
2. Modell		.35	.29	5.37	***	.05	2.33			.47	.41	8.60	***	.00	.14	
Alter	.00						.09									
Handlungsspielraum	-.21 +						-.28 **									
Zeitdruck	.30 *						.27 *									
Rollenkonflikt	.24 +						.31 **									
tägl. Freizeit 1 ^a	.07						-.02									
tägl. Freizeit 2 ^b	.23 *						-.05									

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$, + $p<.10$

^a Freizeit in Stunden

^b abendliche Freizeit durch Arbeitstermine eingeschränkt

Das erste Modell zur Vorhersage der Burnout-Dimension Disengagement durch die selbst eingeschätzte tägliche Freizeit wurde signifikant ($R^2=.30$, $p<.001$). Die Kontrollvariable Handlungsspielraum ($\beta=-.25$, $p<.05$) wurde signifikant, während die Kontrollvariablen Zeitdruck ($\beta=.22$, $p<.10$) und Rollenkonflikt ($\beta=.24$, $p<.10$) nur marginal zur Varianzaufklärung beitragen. Das zweite Modell blieb signifikant ($R^2=.35$, $p<.001$). Allerdings konnte durch das Hinzufügen der beiden Prädiktorvariablen tägliche Freizeit 1 (Freizeit in Stunden) und tägliche Freizeit 2 (abendliche Freizeit durch Arbeitstermine eingeschränkt) die Varianzaufklärung nicht signifikant

verbessert werden ($\Delta R^2=.05$, $p=.11$). Trotzdem wurde der Prädiktor tägliche Freizeit 2 ($\beta=.23$, $p<.05$) im zweiten Modell signifikant.

Zur Vorhersage der Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung wurden im ersten Modell die Kontrollvariablen Handlungsspielraum ($\beta=-.27$, $p<.01$), Zeitdruck ($\beta=.29$, $p<.05$) und Rollenkonflikt ($\beta=.31$, $p<.01$) herangezogen. Sowohl das Modell ($R^2=.46$, $p<.001$) als auch die Variablen wurden signifikant. Das zweite Modell blieb signifikant ($R^2=.47$, $p<.001$), obwohl sich keine signifikant verbesserte Varianzaufklärung ($\Delta R^2=.00$, $p=.87$) aufzeigen ließ. Die Prädiktorvariablen tägliche Freizeit 1 und 2 konnten zur Vorhersage der Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung keinen signifikanten Beitrag leisten.

Tabelle 19: Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch tägliche Freizeit (Fremdeinschätzung)

	Burnout Disengagement						Burnout emotionale Erschöpfung									
	β	R^2	R^2_{korrr}	F	ΔR^2	ΔF	β	R^2	R^2_{korrr}	F	ΔR^2	ΔF				
1. Modell		.28	.21	4.00	**	.28	4.00	**		.44	.39	8.18	***	.44	8.18	***
Alter	-.02						.07									
Handlungsspielraum	-.19						-.22	+								
Zeitdruck	.22						.45	*								
Rollenkonflikt	.25						.13									
2. Modell		.29	.18	2.70	*	.01	.36			.45	.36	5.25	***	.00	.10	
Alter	.00						.08									
Handlungsspielraum	-.19						-.21									
Zeitdruck	.27						.48	*								
Rollenkonflikt	.22						.12									
tägl. Freizeit 1 Fremd ^a	.12						.03									
tägl. Freizeit 2 Fremd ^b	.01						.04									

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$, + $p<.10$

^aFreizeit in Stunden

^babendliche Freizeit durch Arbeitstermine eingeschränkt

Das erste Modell zur Vorhersage der Burnout-Dimension Disengagement durch die tägliche Freizeit, erhoben als Fremdeinschätzung, wurde signifikant ($R^2=.28$, $p<.01$). Jedoch konnte keiner der in diesem Modell aufgenommenen Prädiktoren signifikant zur Varianzaufklärung beitragen, wie in Tabelle 19 zu sehen ist. Das zweite Modell blieb signifikant ($R^2=.29$, $p<.05$). Jedoch ist zu erkennen, dass das Signifikanzniveau sich so weit verändert, dass die Irrtumswahrscheinlichkeit auf 5% ansteigt. Durch

das Hinzufügen der Untersuchungsvariablen konnte keine signifikante Verbesserung der Varianzaufklärung ($\Delta R^2=.01$, $p=.70$) herbeigeführt werden, und es trug auch keine Variable signifikant zur Varianzaufklärung bei.

Auch für die Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung wurde das erste Modell signifikant ($R^2=.44$, $p<.001$). Die Kontrollvariable Zeitdruck ($\beta=.45$, $p<.05$) wurde signifikant, während die Kontrollvariable Handlungsspielraum ($\beta=-.22$, $p<.10$) nur marginal zu Varianzaufklärung beitragen konnte. Das zweite Modell blieb signifikant ($R^2=.45$, $p<.001$), wobei aber auch hier keine signifikante Verbesserung der Varianzaufklärung ($\Delta R^2=.00$, $p=.91$) gezeigt werden konnte. Betrachtet man den korrigierten Determinationskoeffizienten ($R^2_{\text{kor}}=.36$, $p<.001$), so wird deutlich, dass der Anteil der aufgeklärten Varianz im zweiten Modell zurückgeht. Durch das Hinzufügen der Untersuchungsvariablen tägliche Freizeit 1 und 2 konnte keine Verbesserung der Varianzaufklärung herbeigeführt werden.

Der in der Hypothese 5b postulierte Zusammenhang zwischen täglicher Freizeit und Burnout wurde durch die Ergebnisse der Hypothesenprüfung nicht unterstützt. Die Hypothese 5b muss daher verworfen werden.

5.5.6. Hypothese 6:

Vorhersage von Burnout durch Sensitivitätsanforderung

Tabelle 20:

Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch Sensitivitätsanforderung

	Burnout Disengagement						Burnout emotionale Erschöpfung									
	β	R^2	R^2_{korrr}	F	ΔR^2	ΔF	β	R^2	R^2_{korrr}	F	ΔR^2	ΔF				
1. Modell		.30	.25	6.30	***	.30	6.30	***		.47	.43	13.27	***	.47	13.27	***
Alter	.05									.07						
Handlungsspielraum	-.25 *									-.28 **						
Zeitdruck	.24 +									.28 *						
Rollenkonflikt	.22 +									.33 **						
2. Modell		.34	.28	5.09	***	.05	2.17			.51	.46	10.01	***	.04	2.32	
Alter	.08									.10						
Handlungsspielraum	-.17									-.23 *						
Zeitdruck	.27 +									.36 **						
Rollenkonflikt	.28 *									.40 **						
positive Emotionen	-.02									-.17						
negative Emotionen	-.24 *									-.15						
3. Modell		.35	.27	4.30	**	.00	.09			.52	.46	8.73	***	.01	1.01	
Alter	.09									.09						
Handlungsspielraum	-.18									-.21 +						
Zeitdruck	.26 +									.38 **						
Rollenkonflikt	.28 *									.41 ***						
positive Emotionen	-.04									-.13						
negative Emotionen	-.23 *									-.15						
Sensitivitätsanforderung	.04									-.11						

***p<.001, **p<.01, *p<.05, +p<.10

Bei der Überprüfung der Vorhersage von Burnout durch Sensitivitätsanforderung wurden im zweiten Modell zwei weitere Kontrollvariablen hinzugefügt, so dass die Untersuchungsvariable erst im dritten Modell hinzukommt. Das erste Modell zur Vorhersage der Burnout-Dimension Disengagement wurde signifikant ($R^2=.30$, $p<.001$). Die Kontrollvariablen Zeitdruck ($\beta=.24$, $p<.10$) und Rollenkonflikt ($\beta=.22$, $p<.10$) konnten nur marginal zur Varianzaufklärung beitragen, während die Kontrollvariable Handlungsspielraum ($\beta=-.25$, $p<.05$) signifikant wurde. Auch das zweite Modell, in dem die Variablen negative Emotionen und positive Emotionen aufgenommen wurden, wurde signifikant ($R^2=.34$, $p<.001$). Die Varianzaufklärung wurde nicht signifikant verbessert ($\Delta R^2=.05$, $p=.12$). Dennoch konnte die neu hinzugefügte Kontrollvariable negative Emotionen ($\beta=-.24$, $p<.05$) signifikant zur Varianzaufklärung beitragen. Nachdem im dritten Modell die Untersuchungsvariable Sensitivi-

tätsanforderung aufgenommen wurde, blieb auch dieses Modell signifikant ($R^2=.35$, $p<.01$). Die Varianzaufklärung konnte aber wiederum nicht signifikant verbessert werden ($\Delta R^2=.00$, $p=.77$) und auch die Sensitivitätsanforderung konnte nicht zur Aufklärung beitragen.

Bei der Vorhersage der Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung wurde das erste Modell ebenfalls signifikant ($R^2=.47$, $p<.001$). Die drei Kontrollvariablen Handlungsspielraum ($\beta=-.28$, $p<.01$), Zeitdruck ($\beta=.28$, $p<.05$) und Rollenkonflikt ($\beta=.22$, $p<.01$) konnten signifikant zur Varianzaufklärung beitragen. Das zweite Modell blieb signifikant ($R^2=.51$, $p<.001$). Eine signifikante Verbesserung der Varianzaufklärung konnte aber nicht verzeichnet werden ($\Delta R^2=.04$, $p=.11$). Genauso konnten auch die beiden zusätzlichen Kontrollvariablen nicht signifikant zur Varianzaufklärung beitragen. Das dritte Modell blieb ebenfalls signifikant ($R^2=.52$, $p<.001$). Aber auch durch das Hinzufügen der Untersuchungsvariablen Sensitivitätsanforderung konnte die Varianzaufklärung nicht signifikant verbessert werden ($\Delta R^2=.01$, $p=.32$).

Die Hypothese 6 muss verworfen werden, da die Ergebnisse den von ihr postulierten Zusammenhang zwischen Burnout und Sensitivitätsanforderung nicht unterstützen.

5.5.7. Hypothese 7:

Vorhersage von Burnout durch emotionale Dissonanz

Tabelle 21:

Regressionsanalyse zur Vorhersage von Burnout durch emotionale Dissonanz

	Burnout Disengagement						Burnout emotionale Erschöpfung					
	β	R^2	R^2_{korrr}	F	ΔR^2	ΔF	β	R^2	R^2_{korrr}	F	ΔR^2	ΔF
1. Modell		.30	.25	6.19 ***	.30	6.19 ***		.51	.48	15.38 ***	.51	15.38 ***
Alter	.05						.07					
Handlungsspielraum	-.25 *						-.26 *					
Zeitdruck	.24 +						.26 *					
Rollenkonflikt	.22						.39 ***					
2. Modell		.34	.28	5.00 ***	.05	2.15		.55	.50	11.47 ***	.04	2.29
Alter	.08						.10					
Handlungsspielraum	-.17						-.19 +					
Zeitdruck	.26 +						.31 *					
Rollenkonflikt	.28 *						.45 ***					
positive Emotionen	-.02						-.07					
negative Emotionen	-.24 *						-.19 +					
3. Modell		.41	.34	5.55 ***	.06	6.14 *		.55	.50	9.96 ***	.01	.96
Alter	.05						.09					
Handlungsspielraum	-.08						-.16					
Zeitdruck	.21						.29 *					
Rollenkonflikt	.24 +						.44 ***					
positive Emotionen	-.12						-.10					
negative Emotionen	-.21 +						-.18 +					
emotionale Dissonanz	.34 *						.12					

***p<.001, **p<.01, *p<.05, +p<.10

Zur Vorhersage von Burnout durch emotionale Dissonanz wurden ebenfalls im zweiten Modell die beiden zusätzlichen Kontrollvariablen aufgenommen und die Untersuchungsvariable erst im dritten hinzugefügt.

Das erste Modell zur Vorhersage der Burnout-Dimension Disengagement wurde signifikant ($R^2=.30$, $p<.001$). Signifikant zur Varianzaufklärung beitragen konnte die Kontrollvariable Handlungsspielraum ($\beta=-.25$, $p<.05$) und marginal ging die Variable Zeitdruck ($\beta=.24$, $p<.10$) ein. Das zweite Modell blieb signifikant ($R^2=.34$, $p<.001$). Allerdings konnte keine signifikante Verbesserung der Varianzaufklärung erzielt werden ($\Delta R^2=.05$, $p<.13$), obwohl die hinzugefügte zusätzliche Kontrollvariable negative Emotionen ($\beta=-.24$, $p<.05$) signifikant wurde. Auch das dritte Modell blieb signifikant ($R^2=.41$, $p<.001$). In diesem dritten Modell konnte die Varianzaufklärung

signifikant verbessert werden ($\Delta R^2=.06$, $p<.05$). Signifikant zu dieser Verbesserung trug die Untersuchungsvariable emotionale Dissonanz ($\beta=.34$, $p<.05$) bei.

Zur Vorhersage der Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung wurde das erste Modell signifikant ($R^2=.51$, $p<.001$). Alle drei Kontrollvariablen Handlungsspielraum ($\beta=-.26$, $p<.05$), Zeitdruck ($\beta=.26$, $p<.05$) und Rollenkonflikt ($\beta=.39$, $p<.001$) konnten signifikant zur Varianzaufklärung beitragen, wobei Rollenkonflikt deutlich den größten Anteil hat. Das zweite Modell blieb signifikant ($R^2=.55$, $p<.001$). Eine signifikante Verbesserung der Varianzaufklärung ($\Delta R^2=.04$, $p=.11$) konnte aber durch das Hinzufügen der beiden zusätzlichen Kontrollvariablen nicht erzielt werden, obwohl negative Emotionen ($\beta=-.19$, $p<.10$) marginal signifikant zur Aufklärung beitragen konnten. Das dritte Modell blieb ebenfalls signifikant ($R^2=.55$, $p<.001$). Eine signifikant verbesserte Varianzaufklärung ($\Delta R^2=.10$, $p=.33$) war in diesem Modell jedoch nicht zu verzeichnen. Die Untersuchungsvariable konnte auch nicht signifikant zur Aufklärung beitragen.

Die Ergebnisse unterstützen die Annahmen aus Hypothese 7 teilweise. Ein Zusammenhang zwischen Burnout und emotionaler Dissonanz konnte für die Burnout-Dimension Disengagement gezeigt werden, nicht jedoch für die Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung.

5.5.8. Überprüfung der Verteilungsvoraussetzungen

Bei der Erstellung der einzelnen Regressionen wurden jeweils auch die Verteilungsvoraussetzungen geprüft.

Über die Skalierung der Variablen ließ sich bereits vor der Untersuchung sagen, dass nahezu alle Variablen intervallskaliert sind. Die einzige Ausnahme bildet die Variable „räumliche Distanz“. Diese wurde in eine Dummy-Variable umcodiert, so dass sie als nominalskalierte und dichotome Variable vorlag und in die Regressionsanalyse eingehen konnte.

Leider konnte nicht bei allen Variablen auf Basis des Kolmogorov Smirnow-Tests von einer Normalverteilung ausgegangen werden. Nach Sichtung der Normalvertei-

lungendiagramme lässt sich aber von einer Normalverteilung ausgehen. Außerdem kann auf Grund des Stichprobenumfangs ($N=69$) davon ausgegangen werden, dass die Voraussetzung für das zentrale Grenzwerttheorem gegeben ist. Dieses besagt, dass Stichproben mit einem Umfang ($N \geq 30$) sich mit zunehmendem N der Normalverteilung annähern, was auf diese Stichprobe zutrifft (vgl. Bortz 2010, S 87).

Nachdem die Streudiagramme der standardisierten Residuen aller Regressionen betrachtet wurden, ist davon auszugehen, dass zwischen den Prädiktoren und der Kriteriumsvariable jeweils ein linearer Zusammenhang vorliegt. Bei keinem der Diagramme konnten Muster oder symmetrische Verteilung entdeckt werden, so dass die Residuen die Voraussetzung, zufällig um die Nulllinie verteilt zu sein, erfüllen.

Die Streudiagramme gaben auch Aufschluss darüber, dass die Annahme der Homoskedastizität aufrecht erhalten werden kann. In keinem der Diagramme fanden sich auffällige Dreiecksmuster, sondern die Residuen waren immer horizontal zur Nulllinie angeordnet.

Die Normalverteilung der Residuen wurde über den Kolmogorov Smirnov-Test und den Normalverteilungsplot überprüft. Es ergaben sich keine Auffälligkeiten.

Zur Überprüfung der Multikollinearität wurden die Werte der Kollinearitätsstatistik herangezogen. In den meisten Fällen wurden die Vorgaben (Toleranz $>.01$, VIF < 10) erfüllt. Einzige Ausnahme bilden die Werte der Arbeitszeit, die sehr nah an den vorgegebenen Grenzwerten liegen, so dass Multikollinearität nicht vollständig ausgeschlossen werden kann. Da bei täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit allerdings offensichtlich ist, dass diese Ähnliches messen, kann das Vorhandensein von Multikollinearität auch hierauf zurückzuführen sein.

6. Diskussion

6.1. Auswertung und Vergleich der Ergebnisse

6.1.1. Arbeitszeit

Die Annahme in Hypothese 1 war, dass hohe Arbeitszeit im Pfarrberuf in einem positiven Zusammenhang mit Burnout steht. Diese Annahme wurde durch die Ergebnisse der ersten Regression nicht bestätigt. Zwar zeigte sich für die Burnout-Dimension Disengagement ein signifikanter Zusammenhang mit der wöchentlichen Arbeitszeit, aber dieser war entgegen der Annahme aus Hypothese 1 negativ.

Besonders überraschend ist, dass die tägliche Arbeitszeit wiederum im positiven Zusammenhang mit beiden Burnout-Dimensionen steht. Dieses Ergebnis bedeutet, dass Pfarrer, die viele Wochenstunden arbeiten, im Durchschnitt weniger Burnoutgefährdet sind als Pfarrer, die wenige Wochenstunden arbeiten. Hingegen sind Pfarrer, die viele Stunden an einem Tag arbeiten, gefährdeter als Pfarrer, die wenige Stunden am Tag absolvieren.

Diese Ergebnisse sind schwer zu interpretieren, da sie sich teilweise widersprechen. Wegen dieses Widerspruchs lässt sich nicht davon ausgehen, dass es einen direkten Zusammenhang von quantitativer Arbeitszeit und Burnout gibt, sondern dass dieser durch eine andere Variable moderiert wird. Eine Möglichkeit wäre die Variable Zeitdruck. Es wäre daher möglich, dass Pfarrer eine hohe Arbeitszeit erst dann als Stressor empfinden, wenn sie in Zeitdruck geraten und nicht alle anstehenden Aufgaben in Ruhe absolviert werden können. Weiter lässt sich vermuten, dass Pfarrer, die sich ihre Zeit komplett frei einteilen können und z. B. keine Rücksicht auf die Familie nehmen müssen, seltener in Zeitdruck geraten, da der Feierabend und freie Tage nicht mit anderen koordiniert werden müssen. Dies würde in die Kategorie „Überlappung von Dienst und Privatleben“ fallen, die die untersuchten Pfarrer am stärksten als Belastung empfinden, wie bei der Auswertung des Belastungsempfinden im Kapitel 5.2 deutlich wurde.

Nun könnte man weiter annehmen, dass diejenigen Pfarrer einen größeren Zeitdruck spüren, die täglich viel arbeiten, um ihre Arbeit in fünf Tagen zu schaffen und so zwei freie Tage zu haben. Diejenigen hingegen, die ihre Arbeit auf sieben Tage verteilen, würden entsprechend einen geringeren Zeitdruck empfinden. Somit ließe sich der Widerspruch zwischen den Zusammenhängen von täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit erklären.

Für die Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung konnte kein signifikanter Zusammenhang mit der Arbeitszeit gefunden werden. Die „Beta-Werte“ der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit zeigen aber den gleichen Widerspruch, der gerade bei der Dimension Disengagement beobachtet wurde. Einen deutlichen Erklärungsbeitrag leisten aber die Kontrollvariablen. Das könnte ein möglicher Grund dafür sein, dass die Arbeitszeit hier nicht mehr signifikant wurde, da Arbeitszeit und Zeitdruck hoch miteinander korrelieren und sich die Signifikanz daher im Zeitdruck widerspiegeln könnte. Dies würde den Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Zeitdruck stützen, der gerade für die Burnout-Dimension Disengagement postuliert wurde.

Auffällig ist, dass auch die Ergebnisse von Kuttler (2007) einen Widerspruch zwischen täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit zeigen. Jedoch liegt dieser genau im Gegensatz zu den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit. Tägliche Arbeitszeit steht bei ihr im negativen Zusammenhang mit Burnout, während wöchentliche Arbeitszeit im positiven Zusammenhang steht. Auch sie kann keinen direkten Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Burnout aufzeigen, sondern geht davon aus, dass dieser Zusammenhang durch den Zeitdruck moderiert wird.

Eine mögliche Ursache dafür, dass sich die Zusammenhänge von täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit in den beiden Studien gegensätzlich gegenüberstehen, kann darin liegen, dass die strukturelle Organisation des Pfarramtes in der SELK sich doch stark von der in den Landeskirchen unterscheidet. Dieser Unterschied zeigt sich z.B. darin, dass in einem SELK-Pfarramt der Pfarrer in den meisten Fällen als einziger hauptamtlich arbeitet und keine weiteren Kollegen oder Mitarbeiter miteinander koordiniert werden müssen.

6.1.2. Soziale Unterstützung

In der Hypothese 2 wurde ein negativer Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Burnout angenommen. Hypothese 2a konzentriert sich auf die soziale Unterstützung von Vorgesetzten und Kollegen und Hypothese 2b auf die soziale Unterstützung durch das private Umfeld. Für keine Form der sozialen Unterstützung konnte ein signifikanter Zusammenhang gezeigt werden. Soziale Unterstützung scheint daher für die Pfarrer der SELK im Bezug auf Burnout keine Rolle zu spielen. Ein möglicher Grund dafür wäre, dass Kollegen und Vorgesetzte selten in der Nähe sind. Meistens muss der Kontakt gezielt gesucht werden und gehört nicht zur täglichen Arbeit dazu. Aus diesem Grund kann z.B. Bestätigung als eine der drei Komponenten der sozialen Unterstützung nach Kahn und Antonucci (1980) nicht vermittelt werden.

Es wäre auch möglich, dass sich soziale Unterstützung und Handlungsspielraum gegenüberstehen. Vermutlich bedeutet soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen auch zwangsläufig eine stärkere Zusammenarbeit und damit auch Kontrolle der Arbeit, was den Handlungsspielraum des Pfarrers einschränkt. Es wäre möglich, dass die Pfarrer an ihrem Beruf aber gerade diesen großen Handlungsspielraum schätzen und daher nicht viel Wert auf die soziale Unterstützung legen.

Hinzu kommt die Auffälligkeit, dass der Zusammenhang von sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte und Burnout entgegen der Hypothese positiv ist. Das bedeutet, dass die Unterstützung durch Vorgesetzte eher zu Burnout führt als vor diesem schützt. Möglich wäre, dass die Pfarrer - wie gerade schon vermutet - die Unterstützung durch die Vorgesetzten als Kontrolle und Druck wahrnehmen. Es kann durchaus möglich sein, dass die Vorgesetzten nur mit den Pfarrern in Kontakt treten, wenn Aufgaben weitergeleitet oder Probleme besprochen werden müssen.

Keines der hier erläuterten Ergebnisse ist in der Untersuchung signifikant geworden. Diese Auswertung ist daher nur als eine mögliche Tendenz zu betrachten, die keinesfalls der Realität entsprechen muss.

Die Ergebnisse von Kuttler (2007) unterscheiden sich im Bereich der sozialen Unterstützung durch den Vorgesetzten deutlich von den hier vorliegenden. Die soziale

Unterstützung wurde bei Kuttler für die Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung signifikant, so dass davon auszugehen ist, dass die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte das Burnout-Risiko bei Pfarrern verringert. Dieser Unterschied könnte darauf zurückzuführen sein, dass in Kuttlers Studie nur ca. 29% der Pfarrer in einem Einzelpfarramt arbeiten. Alle anderen haben Kollegen und Vorgesetzte direkt vor Ort (vgl. Kuttler 2007). Dadurch ist die Hürde, soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten angeboten zu bekommen und auch in Anspruch zu nehmen, vermutlich sehr viel geringer als in der SELK. Da arbeiten über 95 % in einem Einzelpfarramt, was zur Folge hat, dass die Vorgesetzten oft sehr weit entfernt sind und Probleme nicht von sich aus wahrnehmen können, wenn sie Ihnen nicht erzählt werden.

Für die Burnout-Dimension Disengagement sind die Ergebnisse von Kuttler (2007) denen der vorliegenden Studie sehr ähnlich und auch nicht signifikant. Das gilt auch für die anderen beiden Formen der sozialen Unterstützung bei der Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung.

6.1.3. Erholung

Erholungsbedürfnis

In Hypothese 3 wird angenommen, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Erholungsbedürfnis und Burnout besteht. Die Ergebnisse stützen diese Annahme für die Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung. Allerdings ist zu beachten, dass die beiden Skalen emotionale Erschöpfung und Erholungsbedürfnis nicht eindeutig voneinander zu trennen waren, sondern davon ausgegangen werden muss, dass sie teilweise das gleiche Phänomen erfassen. Dass sich emotionale Erschöpfung mit einer hohen Signifikanz durch das Erholungsbedürfnis erklären lässt, könnte also auf die ungenügende Differenzierung der Skalen zurückzuführen sein.

Sieht man von dieser Unklarheit ab, entspricht das Ergebnis aber dem von Kuttler (2007). Bei ihr waren allerdings die Ergebnisse für beide Burnout-Dimensionen signifikant. In der vorliegenden Studie konnte für Disengagement nur ein marginal signifikantes Ergebnis erzielt werden. Kuttler (2007) geht ihren Ergebnissen folgend da-

von aus, dass die Ergebnisse von Sonnentag & Zijlstra (2006) und Sluiter et al. (1999), die einen Zusammenhang zwischen Erholungsbedürfnis und Burnout zeigen konnten, auch für den Pfarrberuf gelten. Diese Ergebnisse können folglich auch auf Pfarrer der SELK übertragen werden.

Räumliche und Kognitive Distanz

Ein positiver Zusammenhang zwischen kognitiver und räumlicher Distanz und dem Burnout-Syndrom wird in Hypothese 4 angenommen. Die kognitive Distanz wurde über das Abschalten nach der Arbeit gemessen, die räumliche Distanz über die Lage des Büros. Für einen Teil der Pfarrer lag zusätzlich auch eine Einschätzung der Ehefrauen vor. Sowohl die Ergebnisse der Fremd- als auch der Selbsteinschätzung brachten keinen signifikanten Zusammenhang und unterstützen damit diese Hypothese nicht. Allerdings war der Zusammenhang in der Selbsteinschätzung für die kognitive Distanz in der Burnout-Dimension emotional Erschöpfung marginal signifikant. Das lässt vermuten, dass es möglicherweise bei einer größeren Stichprobe zu einem signifikanten Ergebnis gekommen wäre.

Auf dieser Grundlage muss aber davon ausgegangen werden, dass kognitive und räumliche Distanz keinen hohen Stellenwert bei der Entstehung von Burnout einnehmen. Das widerspricht den Ergebnissen von Sonnentag und Bayer (2005).

Kuttler (2007) konnte im Vergleich zu der vorliegenden Studie ein signifikantes Ergebnis für kognitive Distanz im Bereich emotionale Erschöpfung aufzeigen. Aus ihren Ergebnissen lässt sich auch ableiten, dass die kognitive Distanz einen größeren Einfluss auf Burnout hat als die räumliche Distanz. Diese Vermutung lässt sich in der vorliegenden Studie nur in Bezug auf die emotionale Erschöpfung bestätigen, und auch dort nur in der Selbsteinschätzung. In der Fremdeinschätzung lässt sich hingegen eher das Gegenteil beobachten. So scheint in der Wahrnehmung der Ehefrauen die räumliche Distanz eher in Zusammenhang mit Burnout zu stehen.

Ein möglicher Grund dafür, dass für die Pfarrer selber die räumliche Distanz keine große Rolle spielt, könnte damit zusammenhängen, dass sie den Vorteil der räumli-

chen Nähe zwischen Büro, Kirche und Privatwohnung sehr schätzen, da so keine Wege entstehen.

Insgesamt ist fraglich, ob in der Wahrnehmung des Pfarrers selber die vorgenommene Unterscheidung der räumlichen Distanz über den Zugang zum Büro einen Unterschied macht. Man könnte vermuten, dass es mehr die Familie als den Pfarrer stört, wenn beispielsweise das Büro nur über die Wohnung zugänglich ist. Eventuell wäre es in zukünftigen Studien nützlich, die räumliche Distanz besser auszudifferenzieren.

Zusammenhängende und tägliche Freizeit

In der Hypothese 5 wird davon ausgegangen, dass es einen negativen Zusammenhang zwischen Freizeit und Burnout gibt. Hypothese 5a bezieht sich dabei auf die zusammenhängende Freizeit und Hypothese 5b auf die tägliche Freizeit. Wie bereits im Kapitel 5.5.5 bei den Ergebnissen dargestellt, wurden jeweils zwei Einzelitems verwendet, da die Skalen keinen befriedigenden Cronenbach's Alpha ergaben. Desweiteren lag auch hier neben der Selbsteinschätzung durch die Pfarrer eine Fremdeinschätzung durch die Ehefrauen vor, die jeweils mit einbezogen wurde.

Die Ergebnisse konnten die Hypothese 5a nicht stützen. Weder die Selbst- noch die Fremdeinschätzung brachte ein signifikantes Ergebnis. Ein möglicher Grund dafür könnte sein, dass freie Zeit nicht automatisch zur Erholung beiträgt, sondern stark vom Erholungsverhalten und Erholungserleben abhängt (vgl. Sonntag 2001). Dieser Aspekt von Freizeit und Erholung wurde in dieser Studie außer Acht gelassen und nicht mit erhoben, so dass darüber keine Angaben gemacht werden können.

Auch Kuttler (2007) erzielte keine signifikanten Ergebnisse. Den hauptsächlichen Grund dafür sieht sie ebenfalls darin, Freizeitverhalten und damit Erholungsverhalten und Erholungserleben nicht differenziert genug erforscht zu haben.

Auch die Hypothese 5b konnte durch die Ergebnisse nicht bestätigt werden. Zwar konnte in der Selbsteinschätzung das Item tägliche Freizeit 2 (abendliche Freizeit durch arbeitsbezogene Termine eingeschränkt) signifikant zur Vorhersage der Burnout-Dimension Disengagement beitragen, die Varianzaufklärung konnte aber insge-

samt nicht signifikant verbessert werden. Dieses Ergebnis weist zwar darauf hin, dass häufige Abendtermine eine Belastung sein können, die zu Burnout führt. Da sich dieses Ergebnis aber in der Fremdeinschätzung nicht widerspiegelt, genügt es nicht, um die Hypothese zu stützen. Wie bereits unter Hypothese 5a erwähnt wäre es möglich, dass hier signifikante Ergebnisse erzielt worden wären, wenn das Erholungsverhalten nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ erfasst worden wäre.

Kuttler (2007) konnte an dieser Stelle ebenfalls keine signifikanten Ergebnisse erzielen. Zwar wird auch bei ihr das Item tägliche Freizeit 2 signifikant, im Gegensatz zur vorliegenden Studie aber in der Fremdeinschätzung für die Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung. Doch auch dort kann die Varianzaufklärung nicht signifikant verbessert werden, und die Selbsteinschätzung belegt dieses Ergebnis nicht.

6.1.4. Emotionsarbeit

Sensitivitätsanforderung

Hypothese 6 postuliert einen positiven Zusammenhang zwischen Sensitivitätsanforderung und Burnout. Dieser konnte durch die Ergebnisse der Regressionsanalyse nicht bestätigt werden. Sensitivitätsanforderung wurde für beide Burnout-Dimensionen nicht signifikant. Sensitivitätsanforderungen kommen aber im Pfarrberuf relativ häufig vor: Der Mittelwert lag bei $M=3,72$ (siehe Tabelle 4, Kapitel 5.3), und keiner der Pfarrer gab an, nie oder sehr selten damit konfrontiert zu sein.

Auffällig ist weiterhin, dass der Zusammenhang bei der Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung negativ zu sein scheint. Das würde bedeuten, dass die Burnoutgefährdung mit der Häufigkeit der Sensitivitätsanforderung sinkt. Das widerspricht den Ergebnissen von Zapf & Holz (2006), die einen positiven Zusammenhang zwischen Sensitivitätsanforderung und den beiden hier untersuchten Burnout-Dimensionen zeigten. Allerdings bezogen Zapf & Holz (2006) auch die Burnout-Dimension persönliche Leistungsfähigkeit mit ein und konnten dafür einen positiven Zusammenhang belegen.

Dieser Effekt könnte auch eine mögliche Erklärung für die vorliegenden Ergebnisse beinhalten. Das würde bedeuten, dass Pfarrer Sensitivitätsanforderungen als Herausforderungen empfinden, die fest mit ihrem Beruf verbunden sind und die vielleicht sogar einen Grund darstellten, diesen Beruf überhaupt zu wählen. Aus diesem Grund könnten Pfarrer die Sensitivitätsanforderung sogar als sehr erfüllend erleben. Solange sie sich den Sensitivitätsanforderungen gewachsen fühlen, ist es für sie eine Bestätigung und Bereicherung.

Die Ergebnisse von Kuttler (2007) zeigen ein ähnliches Bild. Sensitivitätsanforderung konnte auch in ihrer Studie keinen signifikanten Beitrag zur Vorhersage von Burnout leisten. Allerdings stellt auch Kuttler (2007) einen negativen Zusammenhang fest, obwohl sie einen positiven erwartet hatte. Sie vermutet ähnliche Ursachen für diese Veränderung des Zusammenhangs und stützt ihre Erklärungen ebenfalls auf die Ergebnisse von Zapf und Holz (2006).

Emotionale Dissonanz

In der Hypothese 7 wird angenommen, dass emotionale Dissonanz und Burnout in einem positiven Zusammenhang stehen. Diese Annahme konnte für die Burnout-Dimension Disengagement durch ein signifikantes Ergebnis bestätigt werden, nicht aber für die Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung. Dieses Ergebnis ist irritierend, da bisherige Studien einen Zusammenhang zwischen emotionaler Dissonanz und emotionaler Erschöpfung aufzeigten (vgl. Zapf et al. 1999; Zapf & Holz 2006).

Eine mögliche Erklärung dafür, dass sich bei Pfarrern der SELK emotionale Dissonanz auf Disengagement auswirkt, könnte darin liegen, dass die Arbeit mit anderen Menschen nicht die alleinige Aufgabe der Pfarrer ist. Es ist daher nicht dauerhaft notwendig, Emotionen zu kontrollieren, so wie es beispielweise bei Mitarbeitern in Call Centern oder bei Flugbegleitern der Fall ist, die Teil der Stichprobe von Zapf und Holz (2006) waren. Vermutlich hat daher die emotionale Dissonanz weniger Erschöpfung zur Folge, als vielmehr, dass diese Aufgaben gemieden bzw. widerwillig ertragen werden.

In der Studie von Kuttler (2007) zeigen sich für die emotionale Dissonanz keine signifikanten Ergebnisse. Eine mögliche Erklärung für diesen Unterschied wäre, dass die Pfarrer der SELK stärkere Rollenkonflikte verspüren. Wie bereits erwähnt arbeitet der größte Teil von Ihnen im Einzelpfarramt ohne weitere Mitarbeiter. Daher müssen alle anfallenden Aufgaben vom Ihm erledigt werden und können nicht gabenorientiert verteilt werden.

Kuttler (2007) vermutet als Grund dafür, dass emotionale Dissonanz in ihrer Studie nicht signifikant wurde, dass die Pfarrer Situationen, in denen die gezeigten und empfundenen Gefühle nicht übereinstimmen, über ein Tiefenhandeln regulieren. Das bedeutet, dass sie fähig sind, die empfundenen Gefühle so weit zu ändern, dass sie mit den gezeigten übereinstimmen. Das nimmt nach Brotheridge & Lee (2002) weniger Ressourcen in Anspruch als die emotionale Dissonanz selber. Diese Erklärung wäre auch für die vorliegende Studie bei der Burnout-Dimension emotionale Erschöpfung möglich.

6.2. Zusammenfassung und Konsequenzen

Die Burnout-Dimension Disengagement ließ sich signifikant durch emotionale Dissonanz und durch die tägliche Freizeit vorhersagen, genauer durch die Häufigkeit, mit der Termine die abendliche Freizeit einschränken. Emotionale Erschöpfung ließ sich nur durch das Erholungsbedürfnis signifikant vorhersagen. Außerdem ließen sich eine große Anzahl von Tendenzen vermuten, die Ansätze zu weiterer Forschung bieten und im Kapitel 6.4. noch ausgeführt werden sollen. Einige Tendenzen weisen Ähnlichkeiten zu den Ergebnissen von Kuttler (2007) auf. Andere Ergebnisse zeigen aber auch deutliche Unterschiede, was hauptsächlich darauf zurückzuführen ist, dass sich die Strukturen der SELK und der Landeskirchen deutlich unterscheiden.

Insgesamt sind nur wenige Ergebnisse wirklich stichhaltig und aussagekräftig. Das ist allerdings wenig überraschend. In Anbetracht des allgemeinen Standes der Burnout-Forschung, wie zu Beginn dieser Arbeit dargestellt worden ist, war nicht zu erwarten, dass diese Arbeit mit einem Kriterienkatalog klarer Burnout-Prädiktoren endet. Stattdessen bestätigt sich ein sehr viel komplexerer Zusammenhang der Gründe für

Burnout, in dem die in dieser Arbeit untersuchten Belastungen nur einen Teil ausmachen.

Nun drängt sich die Frage nach der Konsequenz auf, die sich für den Pfarrberuf in der SELK aus diesen Ergebnissen ableiten lässt. Cherniss (1989) hat die Behauptung aufgestellt, dass es nicht die Faktoren selber sind, die Burnout auslösen, wie in Kapitel 2.2 erläutert wurde. Stattdessen identifiziert er die individuellen Bewältigungsstrategien, mit denen man mit diesen Faktoren umgeht, als die wahren Auslöser. Auch Burisch verweist in seinem Modell darauf, wie wichtig es ist, bei der Entstehung von Burnout das Individuum in seiner Auseinandersetzung mit der Umwelt einzubeziehen (vgl. Burisch 2010, S.148). Möglich ist also, dass die einzelnen Faktoren zwar in einem Zusammenhang mit Burnout stehen, was auch die Korrelations-tabelle zeigt. Dieser Zusammenhang ist aber nicht direkt, sondern die Frage ist, wie die Pfarrer zu diesen Faktoren eingestellt sind und wie sie diese Faktoren bewältigen.

Wenn die Bewältigungsstrategien tatsächlich eine wichtige Rolle spielen, wird es vermutlich nicht nützlich - abgesehen davon, dass die Umsetzung wahrscheinlich unrealistisch ist - , den Arbeitsplatz des Pfarrers so nachhaltig zu verändern, dass die Faktoren, die einen Zusammenhang (wenn auch keinen signifikanten) mit Burnout zeigen, ausgeschaltet werden. Es wird kaum möglich sein, die Arbeitszeit deutlich zu minimieren, neue Pfarrwohnungen in größerer Entfernung zu Büro und Kirche zu bauen oder freie Tage durchzusetzen – zumindest nicht, ohne andere Faktoren massiv einzuschränken. Würde man beispielsweise stärkere Regelungen schaffen, würde der Handlungsspielraum eingeschränkt. Der wiederum wies aber häufig einen signifikanten negativen Zusammenhang mit Burnout auf. Das bedeutet: Je mehr Handlungsspielraum den Pastoren zur Verfügung stand, desto geringer war ihre Burnout-Gefährdung.

In dem Fall stellt sich die Frage, ob es sinnvoll ist, Belastungspotenziale zu reduzieren, wenn damit gleichzeitig mögliche Vorteile des Pfarrberufs eingeschränkt werden. Von Heyl nennt diese Vorteile Kraftpotenziale und macht darauf aufmerksam, dass in den meisten Belastungspotenzialen auch ein Kraftpotenzial liegt. Als welches

Potenzial es jeweils empfunden wird, ist eine Frage der persönlichen Ressourcen und der Begabungen (vgl. von Heyl, 2003, S. 345).

Sollte sich die Herangehensweise über die Bewältigungsstrategien als ein geeigneter Ansatzpunkt herausstellen, um Burnout bei Pfarrer zu vermeiden, wäre es wichtig zu betrachten, wie individuelle Bewältigungsstrategien der Pfarrer aussehen könnten. Diese müssten sie befähigen, Fragen wie die folgenden für sich zu beantworten, ohne defensive Bewältigungsstrategien wie z.B. Rückzug, Zynismus oder Rigidität in Betracht zu ziehen:

- Wie kann ich es schaffen, meine Arbeitszeit zu verringern, ohne entscheidende Aufgaben zu vernachlässigen?
- Wie ist es möglich, mein Erholungsbedürfnis zu befriedigen und Freiräume zu schaffen, ohne am nächsten Tag die doppelte Arbeit tun zu müssen?
- Wie kann ich Rollenkonflikte bearbeiten, ohne eine Partei oder mich selbst darin zu verlieren?
- Wie sage ich zu bestimmten Anfragen Nein, ohne damit Leute vor den Kopf zu stoßen oder Engagement zu unterbinden?

Niemand darf dabei dem Trugschluss erliegen, dass man die eine richtige Bewältigungsstrategie mit leichten Schritten erlernen könne. Strategien zu lernen bedeutet in erster Linie, sich mit dem eigenen Selbst auseinanderzusetzen. Von Heyl formuliert: „Die Lebensaufgabe des Menschen besteht nicht in der Veränderung der Persönlichkeitsstruktur, sondern in ihrer Annahme, in der Aussöhnung mit ihren Stärken und Schwächen, ihrem ‚Schatten‘. Aber in dem Maße wie man sich seiner Stärken und Schwächen bewußt wird, kann man besser damit umgehen,...“ (von Heyl 2003, S.350).

Wenn diese Auseinandersetzung gelingt, weiß jeder Pfarrer selbst, wo seine Schwächen liegen, an welchen Punkten er demzufolge gefährdet ist und an seine Grenzen kommt. Aber dann ist es auch möglich, aus der Menge der Belastungspotenziale die herauszufiltern, die keine Belastung darstellen, weil dort seine Begabungen liegen. Diese Potenziale zu entdecken und sie zu Kraftpotenzialen, wie von Heyl (2003) sie

nennt, zu machen, wendet den Blick hin zu einer ressourcenorientierten Perspektive und weg von den Belastungen.

Diese Herangehensweise bedeutet mitnichten, dass es die alleinige Aufgabe der Pfarrer sein sollte, die Ursachen von Burnout zu bearbeiten. Um sich selber auf die Schliche zu kommen und die Differenzen zwischen „Selbstbild“ und „Selbstwirklichkeit“ zu erkennen, bedarf es theoretischer Grundkenntnisse. Solange Pfarrer nicht wissen, wozu eine Supervision oder eine Selbsterfahrung dient, und mit diesen Möglichkeiten noch nicht in Berührung gekommen sind, fällt das Annehmen solcher Angebote schwer und der Sinn bleibt verborgen. Daher ist ein Grundwissen beispielsweise über gruppendynamische Prozesse oder Machtstrukturen in Gruppen enorm wichtig, nicht zuletzt weil Pfarrer als „Hirten“ der Gemeinde in hohem Maße in leitender Position arbeiten. Dieses Grundwissen in Theorie und Praxis zu vermitteln und somit die Voraussetzungen für das Erlernen von Bewältigungsstrategien zu schaffen, muss Aufgabe der Kirche in Aus- und Fortbildung sowie Supervision sein.

6.3. Stärken und Schwächen

Der Stichprobenumfang kann mit $N=69$ positiv bewertet werden. Natürlich wäre ein größerer Stichprobenumfang immer wünschenswert, aber gerade in Anbetracht der Tatsache, dass die Grundgesamtheit der SELK-Pfarrer bei nur $N=112$ liegt, kann bei dieser Stichprobengröße davon ausgegangen werden, dass für diese spezielle Berufsgruppe aussagekräftige Ergebnisse vorliegen. Die Stichprobe der Ehefrauen war mit $N=49$ nicht ausreichend um von gesicherten Ergebnissen in der Regressionsanalyse ausgehen zu können.

Hingegen muss das Untersuchungsdesign kritisch betrachtet werden. Querschnittstudien zur Untersuchung von Burnout sind möglich, sollten aber nicht weiter bevorzugt werden. Durch Querschnittstudien werden immer mehr Daten erzeugt, die aber doch keine verlässlichen Ergebnisse zeigen (vgl. Burisch 2010, S.226f). Dieses Phänomen ist auch in der vorliegenden Studie offensichtlich geworden.

Zu den kritischen Punkten im Untersuchungsdesign gehören auch einige Skalen, die in der Untersuchung verwendet wurden. Die beiden Skalen des OLBI konnten nicht

eindeutig in zwei Faktoren zerlegt werden, sondern es muss davon ausgegangen werden, dass mit den Skalen teilweise das gleiche Phänomen erfasst wurde. Das gleiche Problem entstand bei der Abgrenzung der beiden Skalen emotionale Erschöpfung und Erholungsbedürfnis. Auch hier muss davon ausgegangen werden, dass teilweise das gleiche Phänomen erfasst wurde und dass signifikante Ergebnisse auf diese Überschneidungen zurückzuführen sind.

Im Rahmen der Untersuchung der Erholung wurde versucht, sowohl die Freizeit als auch die räumliche Distanz zum Arbeitsplatz zu erfassen. In beiden Regressionen konnten keine signifikanten Ergebnisse erzielt werden. Die Beschränkung der Messung auf die Lage des Büros bzw. auf die Quantität der Freizeit kann als eine weitere Schwäche dieser Untersuchung betrachtet werden. Auf diese Schwäche hatte bereits Kuttler (2007) verwiesen, weshalb mit diesem Ergebnis zu rechnen war. Um eine Vergleichbarkeit der Studien zu gewährleisten, wurde der Fragebogen dennoch ohne Änderung beibehalten.

Aus der Vergleichbarkeit der Studien ergaben sich noch weitere Problemlagen. Im Rahmen der Faktorenanalyse zur Abgrenzung der Phänomene mussten einige Items entfernt werden wie in Kapitel 5.4 dargestellt wurde. Leider war es nicht möglich, die gleichen Items wie Kuttler (2007) aus den einzelnen Skalen zu entfernen, was die Vergleichbarkeit der Studien natürlich in Mitleidenschaft zieht. Es wurde versucht, diese Verschiedenheit so klein wie möglich zu halten, so dass insgesamt die Vergleichbarkeit trotzdem gewährleistet blieb.

Positiv zu erwähnen ist, dass es nach wie vor nicht viele Studien zum Pfarrberuf im Bezug auf Burnout gibt. Gerade in einer kleinen Kirche, deren Strukturen sich von denen der Landeskirchen unterscheiden, gibt es bisher keine empirisch gesicherten Erkenntnisse, weshalb diese Studie insgesamt als lohnenswert betrachtet werden kann.

6.4. Ausblick für Forschung und Praxis

Aus der Darstellung der Stärken und Schwächen der vorliegenden Studie ergibt sich, dass weiterführende Studien einer Längsschnittbetrachtung folgen sollten. Dadurch

würde erstens der geringen Grundgesamtheit Rechnung getragen, und zweitens ließen sich einige Aspekte näher untersuchen, die sich in dieser Studie als im Querschnitt nicht erfassbar herausgestellt haben bzw. die einer genaueren Betrachtung bedürfen.

Zu diesen Aspekten zählt das Erholungsverhalten. Freizeit und Erholung sind im Pfarrberuf durch die unklaren freien Zeiten und die ständige Erreichbarkeit schwierige Phänomene. Die vorliegende Studie konnte zwar einen starken Zusammenhang zwischen dem Erholungsbedürfnis und Burnout zeigen, aber die weiteren Untersuchungen der Freizeit und der Distanz zur Arbeit blieben ohne Ergebnis. Gerade deshalb könnte eine nähere Betrachtung des Erholungsverhaltens und Erholungserlebens sehr aufschlussreich für die Vorbeugung von Burnout sein.

Auch die der Hypothese 6 widersprechenden Ergebnisse zur Emotionsarbeit könnten einen interessanten Ansatzpunkt für die weitere Forschung bieten. Vordergründig stellt sich hier die Frage, ob und in welcher Form Pfarrer Emotionsarbeit tatsächlich als eine Bereicherung empfinden.

Ähnlich lassen sich natürlich auch die Fragen erforschen, die bei der Auswertung von Arbeitszeit und sozialer Unterstützung entstanden sind, wie z.B.: Warum wirken sich wöchentliche und tägliche Arbeitszeit gegensätzlich auf Burnout aus? Warum nehmen die Pfarrer kaum soziale Unterstützung wahr? Da sich in einigen Studien ein deutlicher Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Burnout zeigen ließ, könnten bei tiefergehender Forschung durchaus Verbesserungsansätze für die soziale Unterstützung bei Pfarrern der SELK gefunden werden.

Natürlich würde sich auch die im Kapitel 6.2. neu aufgeworfenen Perspektive, dass der Schwerpunkt der Burnout verursachenden Momente vielleicht nicht in den Faktoren selber, sondern in dem Umgang mit den Faktoren liegt, zur weiteren Forschung anbieten. Wie ebenfalls bereits im Kapitel 6.2 dargelegt wurde, bietet diese Perspektive Möglichkeiten zur Umsetzung in der Praxis, mit denen vor allem präventiv Burnout entgegengewirkt werden könnte. Burnout präventiv zu begegnen sollte meiner Meinung nach das Ziel sein.

Es sind nicht wenige Fragen, die am Ende dieser Arbeit offen bleiben oder auch neu entstanden sind. Der Bedarf nach weiterer Forschung zum Phänomen Burnout im Allgemeinen und natürlich auch in der SELK im Speziellen ist groß. Ziel diese Arbeit war es, einen ersten kleinen Schritt in diese Richtung zu gehen. So konnte die Problemstellung des Burnout-Syndroms in der SELK etwas genauer beleuchtet und auch mögliche Lösungsvorschläge entworfen werden auch wenn die Überprüfung der Hypothesen nur teilweise signifikante Ergebnisse erbracht hat. Der Vergleich mit der Arbeit von Kuttler hat eine Menge offener Fragen hinterlassen, die teilweise andiskutiert wurden. Nun erscheint es lohnenswert, in weitere Forschung zu investieren und die Lösungsvorschläge auf Umsetzbarkeit zu überprüfen.

Literaturverzeichnis

- Bauer, J., Schächtele, T., Pfeifer, R., Muke, K., Walter, A., Unterbrink, T. & Wirsching, M. (2009). *Belastungserleben im Pfarrberuf. Eine Untersuchung in der Evangelischen Landeskirche Baden*. [online] verfügbar unter: <http://www.hochgrat-klinik.de/downloads/Burnout%20Studie%20Pfarrerblatt%2009.pdf> [25.02.2011].
- Bloom, J. de, Geurts, S.A.E, Taris, T. W., Sonnentag, S., Weerth, C. de, & Kompier, M.A.J (2010). Effects of vacation from work on health and well-being: Lots of fun, quickly gone. *Work & Stress*, 24 (2), S. 196–216.
- Bortz, J. & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. 7. Auflage. Berlin [u.a.]: Springer
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 57-67.
- Bühl, A. (2008). *SPSS 16. Einführung in die moderne Datenanalyse*. 11. Aufl. München [u.a.]: Pearson Studium.
- Burisch, M. (2010). *Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung*. 4. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Büssing, A. & Glaser, J. (2003). Interaktionsarbeit in der personenbezogenen Dienstleistung. In A. Büssing & J. Glaser (Hrsg.), *Dienstleistungsqualität und Qualität des Arbeitslebens im Krankenhaus* (S. 131-148). Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Cherniss, C. (1980): *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.
- Demerouti, E. (1999). *Burnout. Eine Folge konkreter Arbeitsbedingungen bei Dienstleistungs- und Produktionstätigkeiten*. Frankfurt am Main: Peter Lang
- DIN Deutsches Institut für Normung e.V. (2000). *DIN EN ISO 10075 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung*. Berlin: Beuth Verlag GmbH
- Doolittle, B. R. (2007). Burnout and coping among parish-based clergy. *Mental Health, Religion & Culture*, 10 (1), S. 31–38.

- Driller, E. (2008). *Burnout in helfenden Berufen. Eine Darstellung am Beispiel pädagogisch tätiger Mitarbeiter der Behindertenhilfe*. Berlin: LIT.
- Enzmann, D. & Kleiber, D. (1990). *Burnout. Eine internationale Bibliographie*. Göttingen: Hogrefe.
- Etzion, D., Eden, D. & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 577-585.
- Evers, W. & Tomic, W. (2003). Burnout among dutch reformed pastors. *Journal of Psychology and Theology*, 31(4), 253-272.
- Frese, M. (1989). Gütekriterien der Operationalisierung von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 43, 112-121
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (1), S. 95–110.
- Gusy, B. (1995). *Stressoren in der Arbeit, soziale Unterstützung und Burnout. Eine Kausalanalyse*. München [u.a.]: Profil.
- Hedderich, I. (2009). *Burnout. Ursachen, Formen, Auswege*. München: Beck (Beck'sche Reihe, 2465 : Wissen).
- Heyl, A. v. (2003). *Zwischen Burnout und spiritueller Erneuerung. Studien zum Beruf des evangelischen Pfarrers und der evangelischen Pfarrerin*. Frankfurt am Main [u.a.]: Peter Lang.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservations of resources theory. *Applied Psychology: An international review*, 50(3), 337-421.
- Hochschild, A. R. (1990). *Das gekaufte Herz. Die Kommerzialisierung der Gefühle*. Frankfurt am Main: Campus-Verl.
- Kahn, R. L. & Antonucci, T. C. (1980). Convoys over the life course: Attachment, roles, and social support. In P. B. Baltes & G. B. Orville (Eds.), *Life-Span Development and Behavior*. New York: Academic Press.

- Kinman, G., McFall, O. & Rodriguez, J. (2011). The Cost of Caring? Emotional Labour, Wellbeing and the Clergy. *Pastoral Psychology* 60 (5), S. 671–680.
- Kmet, L. (2009). *Burnout und Weltpriester. Eine quantitative und qualitative empirische Vergleichstudie zum Burnout-, Belastungs- und Erholungs-Erleben im Leben und Beruf eines Weltpriesters*. Saarbrücken: Suedwestdeutscher Verlag für Hochschulschriften.
- Körner, S. C. (2003). *Das Phänomen Burnout am Arbeitsplatz Schule. Ein empirischer Beitrag zur Beschreibung des Burnout-Syndroms und seiner Verbreitung sowie zur Analyse von Zusammenhängen & potentiellen Einflussfaktoren auf das Ausbrennen von Gymnasiallehrern*. Berlin: Logos-Verl.
- Kuttler, I. (2007). Pfarrer in der Krise? Zusammenhänge zwischen Arbeitsanforderungen im Pfarrberuf und dem Burnout-Syndrom. [online] Verfügbar unter: http://kops.ub.uni-konstanz.de/bitstream/handle/urn:nbn:de:bsz:352-opus-49641/Pfarrer_in_der_Krise.pdf?sequence=1 [05.11.2010.]
- Lazarus, R.S., Launier, S (1978). Stressbezogene Transaktionen zwischen Personen und Umwelt. In: Nitsch J (Hrsg) *Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen*. (213-258) Bern: Huber Verlag
- Lee, C (2010). Dispositional Resiliency and Adjustment in Protestant Pastors: A Pilot study. *Pastoral Psychology* 59, S. 631–640
- Maslach, C. (1982). *Burnout. The cost of caring*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. In: *Annual Review of Psychology*. 52 (1), S. 397–422.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational Psychology* (Vol. 2 Work Psychology, pp. 5-33). Hove, England: Psychology Press.

- Nerdinger, F. W. (2008). Gefühlsarbeit in Dienstleistungen: Konzept, Konsequenzen, Intervention. In Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2008). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Heidelberg: Springer Medizin.
- Rook, J. W. & Zijlstra, F. R. H. (2006). The contribution of various types of activities to recovery. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology* 15 (2), S. 218–240.
- Rook, M. (1998). *Theorie und Empirie in der Burnout-Forschung. Eine wissenschaftstheoretische und inhaltliche Standortbestimmung*. Hamburg: Dr. Kovac.
- Rösing, Ina (2003). *Ist die Burnout-Forschung ausgebrannt? Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung*. Heidelberg: Asanger.
- Schaufeli, W., Maslach, C. & Marek, T. (1993). *Professional burnout. Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The Burnout companion to study and practice. A critical analysis*. London: Taylor & Francis
- Semmer, N. K.; Zapf, D. & Dunckel, H. (1999). Instrument zur Stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA). In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren*. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Sluiter, J. K., van der Beek, A. J. & Frings-Dresen, M. H. W. (1999). The influence of work characteristics on the need for recovery and experienced health: A study on coach drivers. *Ergonomics*, 42, 573-583.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (3), S. 196-210.
- Sonnentag, S. & Bayer, U. (2005). Switching Off Mentally: Predictors and Consequences of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time. *Journal of Occupational Health Psychology* 10 (4), S. 393–414.
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221.

- Sonnentag, S., Kuttler, I. & Fritz, C. (2010) Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (2010), 355–365
- Strauss, A., Fagerhaugh, S., Suczek, B. & Wiener, C. (1980). Gefühlsarbeit. Ein Beitrag zur Arbeits- und Berufssoziologie. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 32, 629-651.
- Urban, D. & Mayerl, J. (2011) Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Anwendung. 4 Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- van Veldhoven, M. & Meijman, T. F. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: De vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA) [Measuring psychological workload with a questionnaire]*. Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden.
- Wieland-Eckelmann, R. & Baggen, H. (1994). Beanspruchung und Erholung im Arbeits-Erholungs-Zyklus. In R. Wieland-Eckelmann, H. Allmer, K. W. Kallus, J. H. Otto (Hrsg.), *Erholungsforschung. Beiträge der Emotionspsychologie, Sportpsychologie und Arbeitspsychologie*. Weinheim: Psychologische Verlags Union.
- Wohlbold, D. (2003). Korrelate des Burnout-Syndroms: Arbeitsstress, Gruppenprozessmerkmale und Kontrolle. [online] verfügbar unter: <http://kops.ub.uni-konstanz.de/bitstream/handle/urn:nbn:de:bsz:352-opus-9710/wohlbold.pdf?sequence=1> [07.05.2011].
- Zapf, D. & Holz, M. (2006). On the positive and negative effects of emotion work in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 15 (1), S. 1–28.
- Zapf, D., Mertini, H., Seifert, C., Vogt, C., Isic, A., & Fischbach, A. (2003). *Frankfurt emotion work scales - Frankfurter Skalen zur Emotionsarbeit FEWS Version 4.1*: J.W. Goethe-University Frankfurt: Department of Psychology.
- Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H. & Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology and Health*, 16, 527-545.

Zapf, D., Vogt, C., Seifert, C., Mertini, H. & Isic, A. (1999): Emotion Work as a Source of Stress: The Concept and Development of an Instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8 (3), S. 371–400.