

# Korrelation zwischen existenzieller Motivation & Burnout

Eine empirische Studie

## Correlation between Existential motivation & burnout

An empirical study

Tanja Reiter

### *Kurzzusammenfassung*

Das Phänomen Burnout wird in einer empirischen Studie unter existenzanalytischen Gesichtspunkten betrachtet. Insbesondere soll ein deutlicher Zusammenhang zwischen mangelnder existentieller Motivation und einer Burnout-Erkrankung aufgezeigt werden. Als Messinstrumente dienen der TEM (Test zur existentiellen Motivation) und der BOSS (Burnout Screening Skalen). Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen die theoretischen existenzanalytischen Annahmen zum Thema Burnout und weisen statistisch abgesicherte Zusammenhänge von Burnout und niedriger Sinnerfüllung auf.

### *Schlüsselwörter*

Burnout, existenzielle Motivation, TEM (Test zur existenziellen Motivation), BOSS (Burnout Screening Skalen)

### *Abstract*

The phenomenon of burnout is examined in an empirical study from an existential-analytical point of view. In particular, a clear connection between a lack of existential motivation and a burnout disorder is to be shown. The TEM (Test of Existential Motivation) and the BOSS (Burnout Screening Scales) serve as measuring instruments. The present results confirm the theoretical existential-analytical assumptions on the topic of burnout and show statistically validated correlations of burnout and low sense fulfillment.

### *keywords*

burnout, existential motivation, TEM (Test of Existential Motivation), BOSS (Burnout Screening Scales)

## 1. Einleitung

Burnout ist seit Jahrzehnten ein Thema von höchster wirtschaftlicher und sozialer Relevanz. Während mit der Diagnose einer Depression oder Angststörung die Assoziation einer schwachen Psyche einhergeht, klingt Burnout für die breite Masse der Öffentlichkeit wesentlich besser, weil Burnout-Erkrankung immer noch mit Attributen eines Leistungsträgers oder einer Leistungsträgerin verbunden ist. Der Begriff Burnout wurde erstmals in den USA von dem deutschstämmigen Psychoanalytiker Herbert J. Freudenberger verwendet. Er bezeichnet 1974 Burnout als ein „Versagen, Abnutzen und Erschöpfen durch außerordentliche Verausgabungen an Energie, Kraft oder Ressourcen“ (Enzmann & Kleiber, 1989, S.25). Mit dieser Definition startet ein bis heute andauernder Diskurs über jene Parameter, die zu einer Burnout-Erkrankung führen.

Von Christina Maslach, die oft als Mutter der Burnout-Forschung bezeichnet wird, stammt folgende Beschreibung (Maslach, 1982, S. 3): „Burnout is a syndrom of emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment that can occur among individuals who do people work ‘of some kind’.“ Über zehn Jahre später definiert sie gemeinsam mit Leiter den Burnout-Begriff aufgrund ihrer bisherigen Erfahrungen neu. Sie schreiben: „Burnout ist die Diskrepanz zwischen dem Wesen eines Menschen und dem, was er in seiner Arbeit tun muss. Es stellt einen Verschleiß von Werten, Würde, Geist und Willen dar – einen Verschleiß der menschlichen Seele“ (Maslach & Leiter, 1997, S. 18). Als Vertreter der deutschsprachigen Burnout-Forschung schreibt Burisch: „Im Zentrum des Burnout-Syndroms schienen mir Ziele, Wünsche und Bedürfnisse zu stehen, die entweder gar nicht oder nicht mehr oder nur unter Hintanstellen der meisten anderen Ziele zu realisieren sind“ (Burisch, 2010, S. 8).

Aus Sicht der Existenzanalyse finden sich bei beiden Autoren alle drei Komponenten des dreidimensionalen Menschenbildes wieder. In der Burnout-Spirale kommt es zu Einschränkungen auf somatischer, psychischer und noetischer Ebene. Ein umfangreiches Modell zur Erklärung der Entstehung von Burnout entwickelte 2011 Martina Leibovici-Mühlberger. Ihrer Ansicht nach bieten jene Personen eine breite Angriffsfläche für die Entstehung von Burnout, die überzeugt sind, dass sich der Wert einer Person aus ihren Leistungen ergibt. In ihrem 2013 veröffentlichten Buch „Die Burnout-Lüge“ arbeitet sie weiters heraus, wie der schleichende Burnout-Prozess jegliche Lebendigkeit in einer Person zerstört. „Burnout ist so gesehen eine wirklich tödliche Erkrankung. Sie trägt die Potenz in sich, in unterschiedlichster Form Lebendigkeit zu terminieren bis hin zum physischen Tod des Organismus“ (Leibovici-Mühlberger, 2013, S. 53). Mit dem Ansprechen des Verlusts der Lebendigkeit trifft Leibovici-Mühlberger den Kern der existenzanalytischen Betrachtungsweise von Burnout.

Alfried Längle schreibt zu diesem Aspekt in seinem Artikel „Burnout – Existentielle Bedeutungen und Möglichkeiten der Prävention“ wie folgt: „Im Burnout zeigt sich eine utilitaristische (= zweckgerichtete) Lebenshaltung mit konsekutivem Verlust des Lebensgefühls. Die utilitaristische Lebenshaltung bedeutet einen Verlust von Lebendigkeit und ist eine Vorstufe zur Depression“ (Längle, 1997, S.16). Bezogen auf die vier Grundmotivation der Existenzanalyse sieht Längle den Schwerpunkt in der Arbeit zur Burnout-Prävention in der zweiten Grundmotivation und dort eben in der Auseinandersetzung mit der Beziehungsarmut. Diese theoretische Annahme, dass die Wurzel eines Burnouts in der zweiten Grundmotivation liegt, soll mit der vorliegenden Untersuchung empirisch beforscht werden.

## 2. Empirische Forschungen zum Thema Burnout

Mit Ende des 19. Jahrhunderts entstanden die ersten Studien zu Depressionen, die damals die Neurosen als Krankheitsbild ablösten. Vor dem faktischen Hintergrund dieser Erschöpfungs- und Überforderungszustände, die alle Gesellschaftsschichten erfassten, wurde das Zeitalter der wissenschaftlichen Betrachtung dieses Symptoms eingeläutet. Es dauerte allerdings noch bis in die 80er Jahre des 20. Jahrhunderts, bis die empirische Phase der Burnout-Forschung begann und Maslach und Jackson (1981a, 1981b) mit der Entwicklung des *Maslach Burnout Inventory* (MBI) einen entscheidenden Schritt in dieser Forschungsrichtung unternahmen. Erst durch die Erarbeitung ihres umfangreichen Messinstrumentes wurde es möglich, Burnout quantitativ zu erfassen und somit empirisch zu erforschen. Das MBI ist weltweit als fachlich relevantes Messinstrument anerkannt, wurde in viele Sprachen übersetzt und auf bestimmte Tätigkeitsfelder und Berufsgruppen zugeschnitten. Das ist wohl einer der Gründe dafür, dass sich die Burnout-Forschung vor allem eines quantitativen Designs bedient (Kilpatrick, 1986; Kleiber & Enzmann, 1990; Schaufeli & Enzmann, 1998) und 91 % aller Studien (Rösing, 2003) den MBI zur Erhebung ihrer Daten verwenden.

Einen hervorragenden Überblick zum Stand der Burnout-Forschung bietet Ina Rösing in ihrem Werk „Ist die Burnout-Forschung ausgebrannt?“ (Rösing, 2003, S. 91 ff). Sie unterteilt darin drei verschiedene Strömungen, die Burnout-Forscher\*innen weltweit aufgreifen:

1. Forschungen zu Ursachen und Folgen von Burnout
2. Forschungen zu theoretischen Ansätzen zur Entstehung und Chronifizierung von Burnout (unter diesen Punkt fällt die vorliegende Studie, die die theoretische Annahme von A. Längle zur Entstehung und Chronifizierung einer Burnout-Erkrankung in der zweiten Grundmotivation untersucht)
3. Forschungen zur Behandlung und Prophylaxe von Burnout

Burisch (2010, S. 225) bezeichnet den Stand der empirischen Burnout-Forschung als „deprimierend“, da aus seiner Sicht weder in Quer- noch in Längsschnittstudien verlässliche Erkenntnisse zu finden sind, die zu einer Lösung der Burnout-Thematik beitragen könnten. Er beschreibt die Burnout-Forschung anhand folgender drei Phasen (Burisch, 2010, S. 276):

1. Feuilletonistische Phase: in Form von Fallgeschichten, Selbsterfahrungsberichten und allgemeinen Schilderungen von Stress
2. Simplistisch-empirische Phase: Mit der Entwicklung des *Maslach Burnout Inventory* (MBI) wurden eine Vielzahl an quantitativen Querschnittsstudien durchgeführt, die sich aber als wenig ergiebig herauskristallisierten.
3. Filigran-empirische Phase: Durch die Tatsache, dass die Querschnittsstudien keine eindeutigen Ergebnisse brachten, wurden Längsschnittstudien in das Forschungsdesign aufgenommen. Diese Phase dauert bis heute an und auch deren Ergebnisse sind unschlüssig.

Scheibenbogen, Andorfer, Kuderer und Musalek kommen 2017 in einem Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) in Österreich zu folgender Erkenntnis: „Eine überwiegende Mehrheit der Studien lässt keine Aussagen über dynamische Prozesse wie die Entwicklung eines Burnouts zu. Die Mehrheit der vorhandenen

Messinstrumente ist von zweifelhafter Konstruktvalidität zur Anwendung, welche differierende externe Validitätswerte sowie mangelhafte Reliabilitäten aufweisen und teilweise nicht einmal für die untersuchten Populationen normiert sind“ (Scheibenbogen et al., 2017, S. 4). Weiters kritisieren sie die verwendeten Messinstrumente als „nur bedingt einsetzbar, da sie häufig zwischen einem Burnout-Syndrom und einer psychiatrischen Erkrankung wie Depression oder Angst differentialdiagnostisch kaum Unterscheidungen treffen“ (Scheibenbogen et al., 2017, S. 4). Ein vernichtendes Urteil, das die Forschungsgruppe dazu bewegte, ein eigenes Messinstrument (BODI – *Burnout Dimension Inventar*) zu entwickeln, um die Prävalenz des Burnout-Syndroms in Österreich zu bestimmen.

Zusammenfassend lässt sich zum Stand der Burnout-Forschung festhalten, dass sich durch die heterogenen Definitionen, was unter Burnout zu verstehen ist, auch für die Burnout-Forschung an sich große Herausforderungen ergeben. Es scheint schwierig bis unmöglich, klare Antworten auf einfache Fragen zu finden, wie ob Burnout eine Diagnose, die Summe mehrerer Diagnosen, ein Prozess oder das Endprodukt einer Erkrankung ist.

### *3. Der Burnout-Begriff der Existenzanalyse*

In der vorliegenden Studie wird Burnout im Sinne eines Erschöpfungszustandes (Z73.0 im ICD-10) als Diagnose verstanden, dessen Ausprägung durch Selbsteinschätzung erhoben wird. Per Definition von Alfried Längle versteht die Existenzanalyse unter einem Burnout einen „arbeitsbedingten anhaltenden Erschöpfungszustand“ (Längle, 1997, S. 13), wobei die Erschöpfung neben der noetischen Dimension auch die somatische Dimension (körperliche Schwäche, funktionelle Störungen wie Schlaflosigkeit bis hin zu körperlichen Krankheiten) und die psychische Dimension (Lustlosigkeit, Freudlosigkeit, emotionale Erschöpfung, Reizbarkeit) umfasst. „Das Erleben von sich selbst und der Welt ist durch das anhaltende Ausbleiben der somato-psychischen Kraft von einem Gefühl der Leere gekennzeichnet, das mit einer zunehmenden geistigen Orientierungslosigkeit einhergeht“ (Längle, 1997, S. 14). Längle argumentiert hierbei mit einem Fokus auf Entfremdung:

Logotherapeutisch betrachtet kann das Burnout mit einem Defizit an echtem, existentiellen Sinn erklärt werden. Ein existentieller Sinn hat nämlich die Charakteristik, dass er zur inneren Erfüllung führt. Eine solche hält auch bei sich einstellender Müdigkeit und Erschöpfung an, weil der Bezug zu sich selbst und die erlebte Freiwilligkeit der Tätigkeit immer in der Empfindung präsent bleiben. (Längle, 1997, S. 14)

Weiters schreibt Längle, dass sich zu dem Gefühl der Leere folglich ein Gefühl der Sinnlosigkeit einstellt. Leere und Sinnlosigkeit beschreiben in der Logotherapie den Begriff des existenziellen Vakuums. So kann nach Längle ein Burnout als eine Sonderform des existenziellen Vakuums verstanden werden. Aber wie kommt es zu dieser Erschöpfung? Wie lässt sich diese Leere ursächlich erklären?

Nach Längle<sup>1</sup> (1997) ist Burnout der Endzustand von langdauerndem Schaffen ohne Erleben. Es kommt zu einer Scheinzuewendung, in der die Person sich weniger ‚angezogen‘ von einem Wert als ‚getrieben‘ oder zur Tätigkeit ‚gedrängt‘ fühlt. Überlastung und Überforderung entstehen aufgrund einer spezifischen Haltung dem Leben gegenüber – einer Haltung, bei der Ziel- und Zweckorientierung vor der Werte- und Sinnorientierung stehen. Wenn der Mensch über längere Zeit einer Tätigkeit nachgeht und Zeit dafür aufwendet, ohne eine innere Beziehung zu haben, also den Eigenwert der Aufgabe nicht sieht, dann muss sich zwangsläufig eine innere Entleerung, eine Art Vor-Depression einstellen. Die Beziehungslosigkeit ist der eigentliche Schaden, den die Person mit ihrer Haltung sich selbst und der Umgebung zufügt. Wie alle Störungen auf der Beziehungsebene mündet auch diese in den depressiven Formenkreis. Das Burnout ist eine Art Depression, die ohne Traumatisierung und biologische Schwankungen allein durch den langsamen Verlust von Lebenswerten entsteht. Hinter dem Burnout steht also eine doppelte Beziehungsarmut: einerseits nach außen (zu Menschen, Tätigkeit) und andererseits nach innen (zu sich selbst, Emotionen), was letztlich zu Leere und Gereiztheit führt und in einer Erschöpfungsdepression enden kann.

Als tiefsten Grund und Ursprung des Burnouts wird aus Sicht der Existenzanalyse ein Defizit personal-existenzieller Grundmotivationen gesehen. Grundmotivationen dienen in erster Linie dazu herauszufinden, was den Menschen in Bewegung bringt, was ihn zutiefst bewegt. „Als Motivation erscheinen die vier Grundelemente der Existenz als

1. Motivation zum physischen Überleben und zur geistigen Daseinsbewältigung, d. h. zum Sein-Können
2. Motivation der psychischen Lebenslust und zum Werterleben, d. h. zum Leben-Mögen
3. Motivation zur personalen Authentizität und zur Gerechtigkeit, d. h. zum So-Sein-Dürfen
4. Motivation zum existentiellen Sinn und zur Entwicklung des Wertvollen, d. h. zum Handeln-Sollen“ (Längle 2008, S.30).

Sind Können, Mögen, Dürfen und Sollen gegeben, spricht die Existenzanalyse von einem echten *Wollen*, von einem Leben mit innerer Zustimmung. Hinter jedem Burnout sieht die Existenzanalyse also eine Dynamik, deren Wurzeln mit der Frustration der personal-existenziellen Grundmotivationen in Zusammenhang stehen. Auf der Basis latenter, verkannter Bedürfnisse kommt es zur Ausbildung von Lebenshaltungen, die der existenziellen Wirklichkeit des Menschen nicht voll entsprechen und im Falle eines Burnouts primär in eine Beziehungsarmut münden. Die Folge ist ein manifester Mangelzustand, der sich vorerst aus theoretischer Perspektive vorwiegend auf der Ebene der zweiten Grundmotivation unter Mitschwingen der anderen Grundmotivationen einstellt.

---

<sup>1</sup> Im nächsten Absatz werden die Ausführungen von Längle (1997), publiziert in EA 14,2, wiedergegeben, ohne jeweils speziell auf diese zu verweisen.

## *4. Die vorliegende Studie*

### *4.1 Fragestellung und Hypothesen*

In der vorliegenden Korrelationsstudie wird das Phänomen Burnout unter existenzanalytischen Gesichtspunkten betrachtet. Dabei soll ein deutlicher Zusammenhang zwischen mangelnder existenzieller Motivation und einer Burnout-Erkrankung aufgezeigt werden. Im Detail interessiert, ob die Ausprägung der vier Grundmotivationen bei Burnout-Patient\*innen im Vergleich zur Kontrollgruppe statistisch signifikant ausfällt bzw. ob eine der vier Grundmotivationen, nämlich die zweite Grundmotivation, in ihrer Ausprägung bei Burnout-Patient\*innen hervorsteht.

Dabei sollen folgende Forschungsfragen geklärt werden:

- Besteht ein Unterschied in den Ausprägungen der vier Grundmotivationen zwischen den Burnout-Patient\*innen und den Personen der Kontrollgruppe?
- Gibt es eine Grundmotivation, die in ihrer Ausprägung bei Burnout-Patient\*innen hervorsteht?

Folgende drei Hypothesen werden formuliert:

- Hypothese 1: Es gibt keinen/einen Unterschied in der Ausprägung der vier Grundmotivationen zwischen Burnout-Patient\*innen und den Personen der Kontrollgruppe.
- Hypothese 2: Je besser jede einzelne personale Grundmotivation bei einem Menschen ausgebildet ist, desto höher/geringer ist die Wahrscheinlichkeit, an einem Burnout zu erkranken.
- Hypothese 3: Der Beitrag der zweiten Grundmotivation zur Burnout-Prävention ist /ist nicht am höchsten.

Hypothese 1 wird als Unterschiedshypothese formuliert und als Gruppenunterschied getestet, wobei die Grundmotivationen die abhängigen Variablen darstellen. Hypothese 2 ist als Effekt formuliert und wird mittels logistischer Regression getestet, wobei die Diagnose Burnout die abhängige Variable darstellt. Weiters wird Hypothese 2 einseitig im Sinne einer Präzisierung der Hypothese 1 formuliert, weil die Richtung des Unterschiedes bzw. Effekts interessiert.

### *4.2 Das Erhebungsdesign*

Für die Erhebung mittels Fragebogen war es notwendig, zwei Messinstrumente zu suchen – ein Messinstrument, um den Schweregrad eines Burnouts zu erfassen, ein anderes, um die Ausprägung der vier Grundmotivationen der Existenzanalyse zu messen. Werden beide Messverfahren miteinander korreliert, so lassen sich sowohl Unterschiede in der Ausprägung der Grundmotivationen feststellen als auch die Relevanz der einzelnen Grundmotivationen für die Burnout-Diagnostik auswerten.

### 4.3 Die Burnout-Screening-Skalen „BOSS“

Die Burnout-Screening-Skalen (BOSS) sind Selbstbeurteilungsverfahren, die bei Personen mit Verdacht auf Vorliegen einer Burnout-Problematik eingesetzt werden (Geuenich & Hagemann, 2014). Es stehen drei unabhängig voneinander einsetzbare Fragebögen zur Verfügung (BOSS I, II und III). Trotz der simplen Skalen des BOSS und der umfassenden Abfrage der Lebensbereiche ergaben sich folgende Einschränkungen bei der Anwendung: Aus Gründen der Praktikabilität und Durchführbarkeit musste sowohl auf die vorgegebenen Beurteilungszeiträume zur Erfassung der Beschwerden als auch auf die Ergänzung des BOSS I durch BOSS II und III verzichtet werden. Dies vor allem deshalb, weil Burnout-Patient\*innen in ihrer ersten akuten Erkrankungsphase sehr schwer erreichbar waren. Der BOSS I, der bei dieser Erhebung zur Anwendung kam, beinhaltet vier Skalen, mit denen Beschwerden in folgenden Lebensbereichen abgefragt werden:

- *Beruf* (z.B. „Ich kontrolliere vermehrt Dinge in meinem Aufgabenbereich“ oder „Um Fehler zu vermeiden, arbeite ich oft bis spät in die Nacht“)
- *Eigene Person* (z.B. „Ich bin mir selbst fremd geworden“ oder „Ich empfinde bereits kleine Anforderungen als Belastung“)
- *Familie* (z.B. „Es kommt häufiger zu Unstimmigkeiten in der Familie/Partnerschaft“ oder „Wir drohen uns zunehmend zu entfremden“)
- *Freunde* (z.B. „Ich ziehe mich häufig aus sozialen Kontakten zurück“ oder „Meine Freunde melden mir zurück, dass sie sich Sorgen um mich machen“)

„Für BOSS I und II wurden erwartungskonforme Zusammenhänge zu Stress- und Beschwerdefragebögen (TICS, SCL-90-R) sowie zum Maslach Burnout Inventory gezeigt. Die internen Konsistenzen der einzelnen Skalen liegen in der Normstichprobe für BOSS I und II zwischen ALPHA = 0,75 und ALPHA = 0,91“ (Geuenich & Hagemann 2014, S. 12).

#### 4.3.1 Test zur existenziellen Motivation „TEM“

Der von A. Längle und P. Eckhardt im Jahr 2000 konzipierte „Test zur Existentiellen Motivation“ (TEM) erfasst als einziger seiner Art die Ausprägung der vier existenziellen Grundmotivationen. Der TEM wurde aus umfangreichen Fragebögen durch Itemreduktion nach inhaltlichen und sprachlichen Gesichtspunkten entwickelt. Er zeigt keine Symptomatik im herkömmlichen Sinn auf, sondern versucht, die personalen Fähigkeiten oder auch Ressourcen einer Person zu erfassen. Dieser Test gibt daher ein Maß der strukturellen Verfasstheit der Person wieder. Das Messinstrument besteht aus 56 Items. Jeweils 14 Items bilden eine der vier existenziellen Grundmotivationen ab. Anbei zum besseren Verständnis ein Auszug der Items, mit denen der TEM arbeitet:

- Ich habe meinen Platz im Leben gefunden.
- Ich kann mir meinen Raum, den ich zum Leben brauche, verschaffen.
- Ich fühle mich wohl in meinem Körper.
- Meine Wünsche und Entscheidungen werden von meiner Umgebung respektiert.
- Ich kann vor dem kritischen Blick anderer gut bestehen.
- Ich weiß oft nicht, worum es in meinem Leben gehen soll.



- Ich leiste meiner Meinung nach zu wenig.
- Ich führe ein sinnvolles Leben.

In der vorliegenden Studie wurde die Version 2.2 des TEMs verwendet. Diese wurde 2014 durch Angelika Längle überarbeitet. Re-Test Reliabilität ist hoch, die innere Konsistenz (Cronbach Alpha) für den Gesamttest ist mit .97 sehr gut (N=1013 klinisch unauffällige Personen aller Bildungsgruppen von 18-75 Jahren). Die externe Validität entsprach den Erwartungen. Die Eichung war repräsentativ für Österreich (Eckhardt, 2000).

#### *4.4 Stichprobe und Durchführung der Untersuchung*

Die Proband\*innen wurden auf zwei Wegen rekrutiert. Zunächst wurden persönliche Kontakte genutzt, um Zugang zum Forschungsfeld (österreichische Großunternehmen unterschiedlicher Branchen mit mehr als 500 Mitarbeiter\*innen) zu erhalten. Dabei wurden mehrere Schneeballsysteme gleichzeitig in mehreren Unternehmen<sup>2</sup> über verschiedene Kontakte in Gang gebracht. Das heißt, es wurden an mehreren Stellen (Betriebsrat, HR-Abteilungen oder sonstige Mitarbeiter\*innen) Personen identifiziert, die geeignet erschienen, an der Studie teilzunehmen. An dieser Stelle sei erwähnt, dass der Kontakt zu einem(r) Studienteilnehmer\*in immer durch eine direkte Ansprache mit der Studienleiterin zustande kam und niemals über das Unternehmen selbst. Auf diese Weise war die Ansprache zwar erschwert, es konnte dadurch aber der Eindruck vermieden werden, dass im Auftrag der Unternehmen gearbeitet wurde. Das Risiko der fehlenden Objektivität aufgrund der Nutzung der persönlichen Kontakte wurde bewusst eingegangen, da die Zusammenarbeit mit einem Wiener Burnout-Institut über Monate hinweg keinen Erfolg brachte. Nachdem passende Proband\*innen gefunden wurden und diese den Fragebogen abgeschlossen hatten, wurden die Personen gebeten, andere Personen zu benennen, die ebenfalls für diese Studie von Interesse sein könnten. Auf diese Weise gelang es, eine ausreichende Anzahl an Teilnehmer\*innen für die Studie zu gewinnen, die eben nicht von der Studienleiterin als interessanter Fall bewertet wurden, sondern von den Teilnehmer\*innen der Studie selbst. Diese Art von Sampling birgt mitunter die Gefahr, dass das Schneeballsystem in bestimmten Netzwerkstrukturen hängenbleibt, weil die teilnehmenden Personen nur in ihrem Umfeld bzw. in ihrer Komfortzone weitere Proband\*innen rekrutieren. Dem wurde entgegengewirkt, indem mehrere Schneeballsysteme in verschiedenen Unternehmen über unterschiedliche Zugänge gestartet wurden. Zudem kamen die definierten Einschlusskriterien streng zur Anwendung. Kritisch bleibt anzumerken, dass nie garantiert sein kann, dass ein Schneeballsystem überhaupt in unterschiedliche soziale Felder vordringt. Was die Kontrollgruppe betrifft, wurde analog vorgegangen, wobei darauf geachtet wurde, dass die Anzahl der Teilnehmer\*innen über die verschiedenen Unternehmen hinweg in etwa jenen der Burnout-Gruppe entsprach.

In den meisten Fällen wurde der Fragebogen von den Personen im Schneeballsystem weitergegeben und per E-Mail oder Post an die Studienleiterin retourniert (je nachdem, ob vollständige Anonymität ein Anliegen war oder nicht). In wenigen Fällen kam der Kontakt zur Übergabe des Fragebogens direkt

---

<sup>2</sup> Aus Gründen der Verschwiegenheit kann auf nähere Details zu den Unternehmen nicht eingegangen werden.

zwischen der Studienleiterin und den Studienteilnehmer\*innen zustande. Jede Person, die an der Befragung teilnahm, erhielt eine siebenseitige Unterlage, die Folgendes beinhaltete:

1) Erklärendes Anschreiben zu den Beweggründen der Studie

Bei der Erklärung der Forschungsabsichten wurde darauf geachtet, glaubwürdige Beweggründe für das Forschungsinteresse anzuführen sowie einen persönlichen Blickwinkel einzubringen.

2) Fragebogen zu soziodemografischen Daten

Zusätzlich zu den demografischen Daten wurden in diesem Fragebogen auch spezifische Merkmale zum Burnout erfasst, und zwar, ob ein Burnout diagnostiziert wurde und von wem. Das heißt, die Angabe, ob ein Teilnehmer oder eine Teilnehmerin der Studie an einem Burnout erkrankt war oder nicht, erfolgte ausschließlich durch diesen selbst. Die wahrheitsgemäße Antwort wird als vorausgesetzt angesehen, nachdem sich die Studienteilnehmer\*innen zu keinem Zeitpunkt einen Vorteil durch unwahre Angaben verschaffen konnten. Zusätzlich zur Selbstangabe und als wesentlich für diese wissenschaftliche Untersuchung wird die Ergänzung durch den BOSS gesehen, mit dem objektivierend die gleichen Unterscheidungskriterien angewandt wurden, nach denen auch die Diagnose gestellt wurde.

3) Test zur Existentiellen Motivation (TEM)

4) Burnout-Screening-Skalen (BOSS)

Die Anonymität der Befragten wurde durch ein Codesystem gewährleistet. Weiters wurde die Untersuchung von der Ethikkommission der Sigmund-Freud-Universität Wien freigegeben.

## 4.5 Ergebnisse

Die statistische Auswertung der Daten erfolgte sowohl deskriptiv- als auch inferenzstatistisch<sup>3</sup>. Deskriptivstatistisch wurden stets absolute Häufigkeiten sowie relative Häufigkeiten in Form von Prozentwerten angegeben<sup>4</sup>. Grafische Darstellungen erfolgen in Form von Balkendiagrammen. Zur inferenzstatistischen Überprüfung von Gruppenunterschieden wurde, da es sich bei den Fragebogendaten um Daten auf maximal Ordinalskalenniveau handelt, der Mann-Whitney-U-Test<sup>5</sup> angewandt und der mittlere Rang, der asymptotische z-Wert sowie der p-Wert angegeben. Das Signifikanzniveau wurde zweiseitig auf  $\alpha = 5\%$  ( $p < 0,05$ ) festgesetzt. Inferenzstatistische Berechnungen erfolgten nicht streng a priori hypothesengeleitet, sondern sind auch vor einem hypothesengenerierenden Hintergrund für weiterführende nachfolgende Untersuchungen zu sehen (zu diesem Vorgehen siehe beispielsweise Sachs, 1999). Aus diesem Grund erfolgte keine Alpha-

---

<sup>3</sup> Schlussfolgerung von einer Stichprobe auf eine größere Gruppe.

<sup>4</sup> Es wird zumeist mit Summenvariablen gearbeitet, da die Analyse fehlender Werte zeigt, dass bei allen TEM-Variablen insgesamt nur sechs, bei allen BOSS-Variablen insgesamt nur neun Werte fehlen (das sind maximal 9/2280). Zudem zeigen sich keine systematischen Auffälligkeiten.

<sup>5</sup> Der U-Test von Wilcoxon, Mann und Whitney prüft bei zweiseitiger Fragestellung die Nullhypothese: Er prüft die Wahrscheinlichkeit, dass eine Beobachtung der ersten Grundgesamtheit größer ist als eine beliebige gezogene Beobachtung der zweiten Grundgesamtheit. (Hedderich, Sachs 2016, S.528).

Fehlerkorrektur. Da es sich um eine Querschnitterhebung (und eine Zufallsstichprobe) handelt, sind Kausalschlüsse nicht möglich.

Nachdem laut G-Power 75–80 Interviewpartner\*innen ausreichen, um bei dieser Untersuchung einen mittelgroßen bis großen Effekt zu erzielen, wurde die Stichprobe als gesättigt angesehen, als eine Anzahl von 76 Proband\*innen erreicht war.

Die Studienteilnehmer\*innen stellen sich wie folgt dar:

<b>Studienteilnehmer*innen</b>	76 Personen	
<b>Geschlecht</b>	34 Frauen	41 Männer
<b>Alter</b>	zwischen 26 und 65 Jahren	
<b>Burnout-Diagnose</b>	29 Personen: ja	46 Personen: nein
<b>Diagnosesteller</b>	17 Facharzt/Psychiater; 12 Psychotherapeut	
<b>Familienstand</b>	14 ledig, 55 verheiratet/in Partnerschaft lebend, 7 verwitwet/geschieden	
<b>Kinder</b>	50 Personen: kein Kind	26 Personen: 1 - 3 Kinder
<b>Bildungsniveau</b>	40 Personen FH/Uni, 22 Personen Matura, 9 Lehr-, und Berufsschule, 4 Pflichtschule	
<b>Betriebszugehörigkeit</b>	zwischen 0 - 45 Jahren	im Schnitt: 13 Jahre
<b>Wochenarbeitszeit</b>	zwischen 9 - 70 Stunden	im Schnitt: 45 Stunden
<b>Zufriedenheit mit der Gesundheitsvorsorge</b>	33 Personen sehr oder überwiegend zufrieden	43 Personen weniger oder nicht zufrieden
<b>Zufriedenheit mit der Kommunikation</b>	31 Personen sehr oder überwiegend zufrieden	45 Personen weniger oder nicht zufrieden
<b>Zufriedenheit mit internen Strukturen</b>	36 Personen sehr oder überwiegend zufrieden	40 Personen weniger oder nicht zufrieden
<b>Gefühlte Sicherheit des Arbeitsplatzes</b>	63 Personen sehr oder überwiegend zufrieden	13 Personen weniger oder nicht zufrieden

Tabelle 1: Übersichtsdaten zur Testgruppe

#### 4.5.1 Beschreibung der Testgruppe

Insgesamt nahmen an der Studie 76 Proband\*innen teil 44,7 % der Testpersonen waren weiblich, 55,3 % männlich. Bei rund 40 % lag eine Burnout-Diagnose vor, die in den meisten Fällen (rund 60 %) von einem Facharzt/einer Fachärztin oder einem Psychiater/einer Psychiaterin gestellt wurde. Die restlichen 40% wurden von einem Psychotherapeuten/einer Psychotherapeutin diagnostiziert. In der Stichprobe befanden sich in etwa gleich viele Männer und Frauen mit einer Burnout-Diagnose (rund 41 % bei den Frauen, rund 37 % bei den Männern). Bei beiden Geschlechtern war der Großteil zwischen

31 und 60 Jahre alt, die meisten waren entweder verheiratet oder in einer Partnerschaft lebend. Rund 80 % der Befragten gaben als höchsten Bildungsabschluss „Fachhochschule/Universität“ oder „Matura“ an. 75% der Studienteilnehmer\*innen hatten zum Zeitpunkt der Befragung keine Kinder. Die Betriebszugehörigkeit lag im Schnitt bei 13 Jahren, die Wochenarbeitszeit bei 45 Stunden. Was die Gesundheitsvorsorge im Unternehmen betrifft, so waren ca. 60% der Befragten eher weniger zufrieden, ebenso bei der internen Kommunikation im Unternehmen. Die Zufriedenheit mit den internen Strukturen im Unternehmen lag bei 50% und wurde somit besser bewertet. Am besten unter diesen Werten schnitt die gefühlte Sicherheit am Arbeitsplatz ab. 83% der Befragten stufen ihren Arbeitsplatz als sicher ein.

#### *4.5.2 Allgemeine Ergebnisse*

Obwohl die Männer in allen vier Skalen des TEM niedrigere Mediane aufweisen, sind Gruppenunterschiede zwischen den Geschlechtern statistisch nicht signifikant. Auch geschlechterspezifische Unterschiede in den BOSS-Skalen zwischen Männern und Frauen sind inferenzstatistisch nicht abgesichert. Weiters hängt der Beziehungsstatus mit der Burnout-Diagnose nicht signifikant zusammen. Ob im Haushalt der Befragten Kinder leben oder nicht, hat keinen Einfluss auf die Burnout-Diagnose, sehr wohl aber die Dauer der Betriebszugehörigkeit ( $p=0,03$ ). Mit längerer Betriebszugehörigkeit steigt die Wahrscheinlichkeit einer Burnout-Diagnose. Wird der Einfluss der Dauer der Betriebszugehörigkeit und des Alters auf die Wahrscheinlichkeit einer Burnout-Diagnose simultan betrachtet, verschwindet allerdings der Einfluss der Betriebszugehörigkeitsdauer ( $p=0,58$ ).

Hinsichtlich der Zufriedenheit mit der betrieblichen Gesundheitsfürsorge zeigt sich ein schwacher Effekt diesbezüglich, dass die Personen der Kontrollgruppe zufriedener sind als die Personen der Burnout-Patient\*innen-Gruppe ( $r^6 = 0,40$ ). Ein solcher Unterschied zeigt sich auch in Hinblick auf die Zufriedenheit mit der Kommunikation im Betrieb, der Effekt ist mittelstark ( $r = 0,52$ ). Dies trifft auch auf die Zufriedenheit mit betrieblichen Strukturen zu: Der Effekt ist mit  $r = 0,52$  mittelstark. Bei der empfundenen Sicherheit des Arbeitsplatzes zeigt sich hingegen keine Abhängigkeit der Variablen „Burnout und Kontrollgruppe“ und „Empfundene Sicherheit“.

#### *4.5.3 Zentrale Ergebnisse zur Beantwortung der Forschungsfragen*

Das zentrale Anliegen dieser Erhebung ist es, einen deutlichen Zusammenhang zwischen mangelnder existenzieller Motivation und einer Burnout-Erkrankung aufzuzeigen. Im Folgenden werden die Ausprägungen des TEM in Bezug auf die Unterschiede in der Ausprägung der vier Grundmotivationen bei der Burnout- und der Kontrollgruppe beschrieben.

---

<sup>6</sup> Der Korrelationskoeffizient ist die Maßzahl für die Stärke eines linearen Zusammenhanges (Hedderich, Sachs 2016, S. 119).

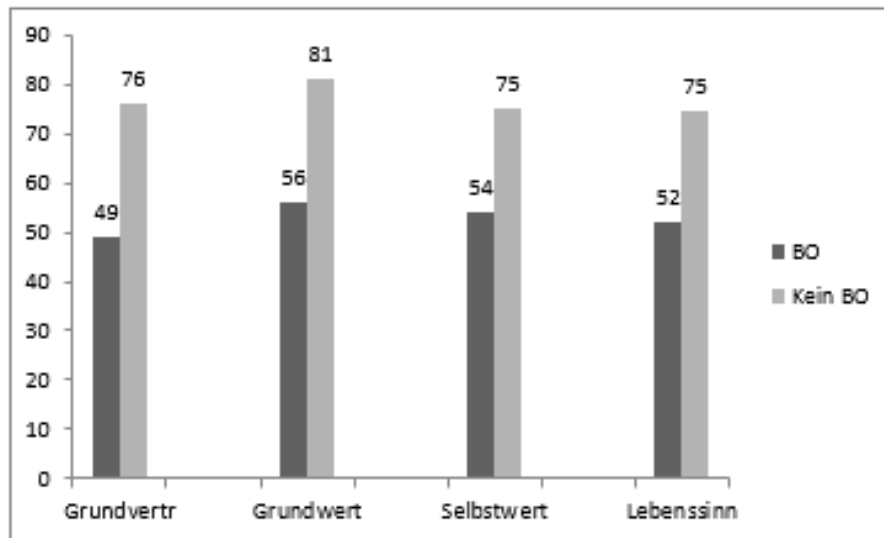


Tabelle 2: TEM Grundmotivationen nach BO- und KO-Gruppe (Mediane)

Die Personen der Burnout-Patient\*innen-Gruppe zeigen in der Skala „Grundvertrauen“ einen Median von 49,00 (AM: 49,24;  $s = 17,57$ ;  $n = 29$ ), jene der Kontrollgruppe einen Median von 76,00 (AM: 75,33;  $s = 7,67$ ;  $n = 46$ ). Der Gruppenunterschied ist signifikant (Mann-Whitney-U:  $z = -5,9$ ;  $r = 0,68127$ ; MR Burnout: 19,45 versus MR Kein Burnout: 49,70;  $p < 0,000$ ).

Die Personen der Burnout-Patient\*innen-Gruppe zeigen in der Skala „Grundwert“ einen Median von 56,00 (AM: 55,79;  $s = 17,04$ ;  $n = 29$ ), jene der Kontrollgruppe einen Median von 81,00 (AM: 78,74;  $s = 5,73$ ;  $n = 46$ ). Der Gruppenunterschied ist signifikant (Mann-Whitney-U:  $z = -5,9$ ;  $r = 0,68127$ ; MR Burnout: 19,21 versus MR Kein Burnout: 49,85;  $p < 0,000$ ).

Die Personen der Burnout-Patient\*innen-Gruppe zeigen in der Skala „Selbstwert“ einen Median von 54,00 (AM: 52,34;  $s = 16,64$ ;  $n = 29$ ), jene der Kontrollgruppe einen Median von 75,00 (AM: 73,80;  $s = 7,46$ ;  $n = 46$ ). Der Gruppenunterschied ist signifikant (Mann-Whitney-U:  $z = -5,6$ ;  $r = 0,64663$ ; MR Burnout: 20,14 versus MR Kein Burnout: 49,26;  $p < 0,000$ ).

Die Personen der Burnout-Patient\*innen-Gruppe zeigen in der Skala „Sinn des Lebens“ einen Median von 52,00 (AM: 52,34;  $s = 17,19$ ;  $n = 29$ ), jene der Kontrollgruppe einen Median von 74,5 (AM: 74,0;  $s = 6,9$ ;  $n = 46$ ). Der Gruppenunterschied ist signifikant (Mann-Whitney-U:  $z = -5,6$ ;  $r = 0,64663$ ; MR Burnout: 20,29 versus MR Kein Burnout: 49,16;  $p < 0,000$ ).

Wie zu erwarten sind die Unterschiede zwischen Burnout- und Kontrollgruppe in allen vier Grundmotivationen signifikant, d.h. die Personen der Burnout-Patient\*innen-Gruppe zeigen in allen vier Skalen des TEM (Grundvertrauen, Grundwert, Selbstwert, Sinn des Lebens) signifikant niedrigere Ausprägungen als die Personen der Kontrollgruppe. Personen mit einem diagnostizierten Burnout können folglich weniger gut die Grunddimensionen der Existenzgestaltung anwenden, sich weniger gut mit den Gegebenheiten auseinandersetzen, sich weniger gut ihren Werten und Gefühlen zuwenden. Sie haben es schwerer, ihr Eigenes zu leben, einen persönlichen, authentischen Lebensstil zu führen und das Sinnvolle der Situation zu finden bzw. sich darauf einzulassen. Umgekehrt bedeutet

das Ergebnis, dass, je mehr die Person das Gefühl hat, dem Schweren, Ängstigen und Problematischen des Lebens etwas entgegenzusetzen, also Widerstand entgegenstellen zu können, desto mehr sinkt das Risiko, eine Burnout-Diagnose zu erhalten.

Aufgrund der Ergebnisse kommt keiner der vier Grundmotivationen eine besondere Bedeutung bzw. ein messbarer quantitativer Anteil bei der Burnout-Diagnostik zu. Daraus ist zu folgern, dass die in der Theorie erwähnte Dominanz der zweiten Grundmotivation in dieser empirischen Studie nicht belegt werden kann. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass ein Burnout die Person als Ganzes so tiefgreifend erfasst, dass eine weitere Differenzierung für diese nicht möglich ist. Dies deshalb, weil eben alle Dimensionen betroffen sind bzw. als Ursprung für eine Burnout Entstehung gelten können.

#### *4.6 Einschränkung der Gültigkeit und Ausblick*

An dieser Stelle sei abschließend auf die Limitationen der Studie hingewiesen werden. Kritisch anzumerken ist, dass in einem Querschnittsdesign nie die längerfristige Entwicklung einer sich im Burnout befindlichen Person aufgezeigt werden kann, was durchaus zu Verschiebungen im Erleben führen kann. Doch stand in dieser Untersuchung nicht die Entwicklung im Fokus, sondern die das Burnout konstituierenden existenziellen Elemente. Entscheidend war daher die punktuelle Wahrnehmung der Studienteilnehmer\*innen, die in die Ergebnisse der Untersuchung einfließen sollte.

Die Tatsache, dass zum Zeitpunkt der Durchführung dieser Studie noch keine wissenschaftlich anerkannte Definition einer Burnout-Erkrankung existierte und auch keine eindeutigen Diagnosekriterien vorlagen, stellt die Objektivität der Studie infrage. Letztlich ist nicht gesichert, dass bei alle Studienteilnehmer\*innen Burnout diagnostiziert wurde, weil die in dieser Studie verwendeten Fragebögen auf einer Selbstantgabe basierten. Selbst unter der Voraussetzung, dass alle Proband\*innen die Diagnose Burnout erhielten, kann nicht mit Sicherheit gesagt werden, dass die Burnout-Diagnose nach denselben Kriterien erstellt wurde, da die Proband\*innen von unterschiedlichen Diagnosesteller\*innen untersucht wurden. Der Autorin ist die Einschränkung, die sich dadurch in Hinblick auf die Diagnoseabsicherung ergibt, bewusst. Mit der Verwendung des BOSS als Messinstrument konnte jedoch die Auswertungs- und Durchführungsobjektivität in dieser Arbeit maximiert werden.

Die Akquise der Proband\*innen ist kritisch zu sehen. Durch die schwierige Ansprache von Burnout-Patient\*innen in der akuten Erkrankungsphase wurde in der vorliegenden Arbeit die Methode des Schneeballsystem-Samplings verwendet. Diese Art von Sampling birgt die Gefahr in sich, dass der „Schneeball“ in bestimmten Netzwerkstrukturen hängen bleibt. Der Vorwurf, dass dieses Verfahren nicht unproblematisch ist, weil ein solcherart generiertes Sample die Homogenität des Feldes infrage stellt, gilt für diese Arbeit allerdings nur teilweise, denn die unterschiedlichen Startpunkte des Schneeballs wirkten genau der Gefahr der Einschränkung der Homogenität entgegen (Przyborski, 2009).

Bezüglich der Beantwortung der Forschungsfragen der vorliegenden Studie empfiehlt sich in jedem Fall eine ergänzende Untersuchung, um Gewissheit zu erlangen, ob eine der vier Grundmotivationen einen besonderen Stellenwert in der existenzanalytischen Burnout-Arbeit genießt. In einer

weiterführenden Studie soll nun qualitativ untersucht werden, welche Aspekte der Grundmotivationen für Burnout-Patient\*innen eine Rolle spielen. Dabei soll insbesondere betrachtet werden, ob Burnout mehr durch äußere Lebensbedingungen und äußere Umstände verursacht wird oder primär durch innere Werte und Einstellungen entsteht; zum Beispiel durch Ehrgeiz gemäß der dritten Grundmotivation oder Unsicherheit entsprechend der ersten Grundmotivation, die sich in Folge alle auf die zweite Grundmotivation auswirken, wie in dem theoretischen Modell von Alfred Längle beschrieben.

Außerdem ist angedacht, die Untersuchung um Expertenmeinungen bzw. Meinungen aus dem Umfeld der Burnout-Patient\*innen zu ergänzen, um zu verstehen, wie behandelnde Ärzt\*innen, Therapeut\*innen oder Angehörige die Ausprägungen auf der TEM- bzw. BOSS-Skala einschätzen. Auf diese Weise käme einer möglichen hohen Ausprägung einer der vier Grundmotivation auch eine größere Bedeutung zu, weil die Objektivität der Studie erhöht würde.

## 5. Literatur

- Burisch, M. (2010). *Das Burnout-Syndrom: Theorie der inneren Erschöpfung*. Heidelberg: Springer. [Original publiziert 1989]
- Eckhard, P. (2000). *Skalen zur Erfassung existentieller Motivation, Selbstwert und Sinn-erleben. Unveröffentlichte Dissertation*. Universität Wien.
- Efimova, I. (2012). Warum die Beine nicht tragen – wie Burnout den Willen beeinflusst. *Existenzanalyse, 29(2)*, 71–76.
- Enzmann, D., & Kleiber, D. (1989). *Helfer leiden. Stress und Burnout in psychosozialen Berufen*. Heidelberg: Asanger.
- Frankl, V. (1959). Grundriss der Existenzanalyse und Logotherapie. In V. Frankl, V. v. Gebattel & J.H. Schultz (Hrsg.), *Handbuch der Neurosenlehre und Psychotherapie* (S. 663–736). München: USB.
- Frankl, V.E. (1984). *Der leidende Mensch. Anthropologische Grundlagen der Psychotherapie*. Bern: Huber.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues, 30*, 159–165.
- Geuenich, K., & Hagemann, W. (2014). *Burnout-Screening Skalen. Manual*. Göttingen: Hogrefe.
- Hedderich, J., Sachs, L. (2016). *Angewandte Statistik. Methodensammlung mit R*. Springer Verlag.
- Kilpatrick, A. O. (1986). *Burnout: An Empirical Assessment. Unpublished doctoral dissertation*. Athens: University of Georgia.
- Kleiber, D., & Enzmann, D. (1990). *Burnout. Eine internationale Bibliographie. An International Bibliography*. Göttingen: Verlag für Psychologie Hogrefe.
- Leibovici-Mühlberger, M. (2013). *Die Burnout-Lüge – Was uns wirklich schwächt – Wie wir stark bleiben*. Wien: edition a.
- Längle, A. (1997). Burnout – Existentielle Bedeutung und Möglichkeiten der Prävention, *Existenzanalyse, 14(2)*, 11–19.
- Längle, A. (2008). Existenzanalyse. In A. Längle & A. Holzhey-Kunz (Hrsg.), *Existenzanalyse und Daseinsanalyse* (S. 23–166). Wien: UTB (Facultas).

- Maslach, Ch. (1982). *Burnout- The cost of caring*. Englewood Cliffs. N.J.: Prentice-Hall.
- Maslach, Ch., Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco. CA: Jossey-Bass.
- Nindl, A. (2001). Zwischen existentieller Sinnerfüllung und Burnout. Eine empirische Studie aus existenzanalytischer Perspektive, *Existenzanalyse*, 18(1), 15–23.
- Przyborski, A., & Wohlrab-Sahr, M. (2009). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch* (2., korrigierte Auflage). München: Oldenburg.
- Rösing, I. (2003). *Ist die Burnout-Forschung ausgebrannt? Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung*. Kröning: Asanger.
- Sachs, L. (1999). *Angewandte Statistik*. Berlin: Springer.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice. A Critical Analysis*. London: Taylor & Francis.
- Scheibenbogen, O. (2012). Neue Wege in der Diagnostik des Burnout-Syndroms. Psychologische und psychophysiologische Befunde. In M. Musalek & M. Poltrum (Hrsg.), *Burnout. Glut und Asche. Neue Aspekte der Diagnostik und Behandlung* (S. 51–76). Berlin: Parodos.

## 6. Angaben zu der Autorin

Mag.a Tanja Reiter  
Adresse: Eßlinggasse 18/ 1B, 1010 Wien  
Tel.: +43 (0) 664 99 157 877  
E-Mail: tanja.reiter@back2business.at

**Tanja Reiter** ist Unternehmensberaterin, existenzanalytische Beraterin und Business Coach. Mit ihrem Unternehmen begleitet sie Kunden zum Thema erfolgreicher Wiedereinstieg ([www.back2business.at](http://www.back2business.at))